



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 los
colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Vera Diaz, Keyko Sofia ([ORCID 0000-0003-4041-7428](https://orcid.org/0000-0003-4041-7428))

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline ([ORCID 00000-0003-2833-5665](https://orcid.org/00000-0003-2833-5665))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios

*Porque cada día me demuestra
lo maravilloso que es.*

En memoria de mi Rosita.

*Sin tu amor, consejos y tu
protección, yo no estaría aquí.
Gracias por guiar mis pasos, te
amo para siempre mi ángel.*

A mi familia: Jorge y Sergio

*Son ustedes mi fuerza y
motivación, gracias por creer en
mí. Los amo.*

A mi Madre y Hermana

*Gracias por su apoyo
incondicional.*

Keyko Sofia Vera Diaz

Agradecimiento

**A mi asesora, Dra. Eliana J. Guzmán Avalos y Gabriela Olivia Ramos
Córdova**

Quien con su amplia experiencia me brindó desinteresadamente todas las pautas y oportunidades necesarias para culminar el presente trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo

Por acogerme para continuar desarrollándome y ser capaz de liderar.

A los maestros catedráticos

Comprometidos en la formación profesional de todos sus estudiantes de maestría.

A los compañeros de trabajo

Quienes brindaron su apoyo desinteresadamente para la recolección de
Información.

Keyko Sofia Vera Diaz

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos:.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1 Estilo de liderazgo predominante en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope	23
Tabla 2 Nivel de compromiso Organizacional según dimensiones, en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope	24
Tabla 3 Relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope	25

Resumen

Para plantear el liderazgo como herramienta de gestión y el compromiso organizacional como la clave para alcanzar metas, se planteó determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021

Para tal fin, se ejecutó un estudio no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 143 colaboradores de la red de Salud de Ascope. Se utilizó el cuestionario para liderazgo de Castro & Casullo (2004) y el de compromiso organizacional de Meyer & Allen, adaptado por Chávez (2021).

Los resultados muestran que el estilo de liderazgo predominante en los colaboradores es el liderazgo Transformacional con un 39,2 %. Con respecto al compromiso organizacional, se encontró que los trabajadores poseen un alto nivel de compromiso con un 46,2%, predominando el compromiso de tipo afectivo con 47,6%. Finalmente se concluye que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional con Pearson: 0,739 y Sig. = 0,00.

Palabras clave: liderazgo, compromiso organizacional, profesionales de la salud.

Abstract

In order to consider leadership as a management tool and organizational commitment as the key to achieving goals, we set out to determine the relationship between leadership styles and organizational commitment in the collaborators of the Ascope Health Executing Unit, 2021.

To this end, a non-experimental, descriptive, correlational cross-sectional study was carried out, the sample consisted of 143 collaborators of the Ascope Health Network. The leadership questionnaire of Castro & Casullo (2004) and the organizational commitment questionnaire of Meyer & Allen, adapted by Chávez (2021), were used.

The results show that the predominant leadership style of the collaborators is Transformational leadership with 39.2 %. With respect to organizational commitment, it was found that workers have a high level of commitment with 46.2%, with a predominance of affective commitment with 47.6%. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between leadership styles and organizational commitment with Pearson: 0.739 and Sig. = 0.00.

Keywords: leadership, organizational commitment, health professionals.

I. INTRODUCCIÓN

El sector sanitario a nivel mundial es muy alterable, requiere de diversos líderes que ayuden a sobrellevar los diferentes problemas que pudieran presentarse. Es evidente que, para sostener la armonía de los colaboradores de una organización, poder brindar un buen cumplimiento a los indicadores de gestión de una Red de Salud y dar prioridad a la satisfacción de los usuarios es necesario contar con líderes como actores clave que prioricen las posibles respuestas ante la necesidad de la población, den alternativas de solución, sepan adaptarse a cada realidad y contribuir a mejorar el mundo actual. El compromiso organizacional en el sector salud es pieza de debate a nivel mundial, como consecuencia de los cambios que impone la globalización económica la cual avanza de manera acelerada, con ella se busca una estrecha integración entre todos los países y los pueblos del mundo desplazando capital de bienes, servicios, agentes culturales, políticos, de comunicación, etc.).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018), informa que existe importantes diferencias salariales en países de Europa y latinoamericanos como Indonesia, México, Uruguay, Filipinas, Brasil y Perú, por lo tanto, producen una carencia de compromiso con su organización y un obstáculo para su crecimiento económico y forma de vida. Por otro lado, la Organización para la cooperación y Desarrollo económico (2017), menciona que el crecimiento económico en España aumentó en un 2.6%, reduciendo el desempleo y subempleo; Asimismo, se alega que hay más formación disponible para los colaboradores. Entonces, con mayores requisitos de formación se busca un modelo de liderazgo adecuado, basado en valores, comportamientos y actitudes que tengan una fuerte influencia en el futuro de la organización.

El sector de la salud en Pakistán, es uno de los sectores con mayor prioridad. La eficacia afecta positivamente la salud general de la población, por otro lado, la eficacia organizacional depende directamente del liderazgo. Después de la revolución de la tecnología y el cambio de organización, cultura y estructura, la necesidad de líder está creciendo en las

organizaciones. Los eruditos tienen diferencias sobre la efectividad y papel de los líderes en el éxito y el fracaso organizacional, pero la mayoría de estos están de acuerdo en que los líderes y sus estilos de liderazgo juegan un papel vital en el éxito organizacional de la salud. Cada estilo de liderazgo tiene un gran efecto en la satisfacción laboral de los empleados y desempeño laboral. (Walumbwa & Hartnell, 2011).

En ese sentido, la relación equitativa de colaborador y organización tiene el mismo peso para el funcionamiento de las organizaciones en el sector salud, fundamentándose con el compromiso activo del logro de los objetivos y metas propuestas estratégicamente. Los mismos requieren de un esfuerzo razonable por parte de los colaboradores de la salud ya que tienen que asumir responsabilidad según su profesión o el cargo asignado, dando así respuesta a los requerimientos de calidad provistos por parte de la organización. Un ejemplo claro son las organizaciones prestadoras de salud en la ciudad de Barranquilla según Pérez (2020) han experimentado cambios muy frecuentes la cual se ha visto reflejado en la sobrecarga laboral como la asignación de horarios extendidos, contrataciones laborales a corto plazo y sin algún tipo de seguro, alto índice de rotación y desigualdad salarial, esta situación es semejante a la realidad de otros países, esta situación vendrá afectando directa e indirectamente la relación dual entre el compromiso organizacional – liderazgo.

El Perú no es ajeno a la realidad de los países de Latinoamérica, ya que en la actualidad se caracteriza por contar con un sistema muy fragmentado, con una frágil rectoría, financiamiento poco equitativo, recurso humano limitado y poco comprometido, establecimientos de salud desabastecidos a causa del mal liderazgo de los gerentes de salud y las reducidas inversiones en salud por el estado. (Sánchez, 2014).

Por otro lado, el liderazgo en las organizaciones, según Szeinman (2015) es citado por (Cruzado, 2015). Mencionó que las encuestas más importantes son la realización de encuestas para comprender cómo se sienten los colaboradores y así identificar decisiones que ayuden a impulsar su desempeño en el trabajo. Asimismo, en una encuesta realizada por el mismo

autor en la empresa *Hay Group*, mencionó que el cuestionario fue elaborado a partir de las respuestas de 3.800 líderes, demostrando que el estilo de liderazgo puede influir en el 70% del compromiso de una organización, vinculado con la motivación de los empleados y a su vez analizando las consecuencias para su desempeño en el trabajo.

Así mismo, La Organización Panamericana de salud (OPS) indica que países de las Américas han sido líderes mundiales en algún momento en tomar acciones colectivas para dar cobertura las metas de salud pública, Sin embargo, para superar los desafíos de la salud persistentes y nuevos, se requieren sistemas de salud más fuertes, acceso universal a los servicios, compromiso, coordinación y liderazgo efectivo y sobre todo continuos para la acción en salud pública.

Por lo anteriormente redactado se describe que para alcanzar un apropiado nivel de compromiso organizacional se debe contar con líderes comprometidos y adaptados a cada realidad, esto otorgará una conexión entre cada colaborador permitiéndoles enfrentar cualquier conflicto y desafío (Castro & Casullo, 2004). Así también, se evidencia que los colaboradores con mayor compromiso son menos propensos a renunciar a la organización (Meyer & Allen, 1991).

Diversos estudios manifiestan que el compromiso organizacional del colaborador surge en base al desarrollo del gerente, Bycio et al. (1995) dicho autor afirmó que un apropiado compromiso organizacional de los colaboradores en los últimos años se ha convertido en la clave para contar con la eficiencia de recurso humano y gestión a una organización hacia el éxito.

La Unidad Ejecutora de Salud Ascope, está situada en el distrito y provincia de Ascope, Departamento de La Libertad; cuenta con 15 establecimientos de nivel I y II de atención, en cada uno de ellos liderado por el Jefe de establecimiento, algunos profesionales según percepción con muy poco compromiso, mostrando un liderazgo subjetivo, basado en su punto de vista personal, conllevando a presentar actitudes negativas frente a diversos

conflictos organizacionales, falta de empatía, socialización, miedo al cambio, entre otros, todos estos aspectos mencionados juegan en contra de la organización ya que no se da el cumplimiento de las metas físicas y financieras de manera óptima, por lo tanto la calidad de atención se ve afectada y plasmada en los reclamos por parte de los usuarios, conllevando a que los resultados presentados por los líderes o jefes de cada establecimiento retrase la misma.

Así mismo en el sector salud en las diferentes redes con frecuencia las jefaturas tienen periodos cortos de gestión, esto genera una discontinuidad de los planes de trabajo, esta realidad no excluye al líder de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, ya que viendo la realidad este es cambiado en periodos menores a un año, no facilita el apego emocional, laboral y el compromiso organizacional con sus colaboradores.

Otros de los aspectos importantes a resaltar en la coyuntura a nivel nacional por causa de la covid-19, el estado peruano se ha visto en la necesidad de contratar a personal de salud con sueldos superiores en comparación a los sueldos del personal que ya viene laborando en los establecimientos de salud, otorgándoles diferentes bonos, justificándose estos por los riesgos hacia su salud; lamentablemente esta discriminación salarial al personal contratado por cas y nombrado viene afectando en mayor proporción al compromiso organizacional, debido que la remuneración económica no es parcial.

Por todo lo anteriormente mencionado, se pretende identificar el estilo de liderazgo de los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope que predominaron significativamente en relación con el compromiso organizacional; existiendo diversidad de estudios que relacionan las dos variables, conllevando a investigar la relación entre estas variables. Ante lo expuesto, se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021?

La justificación de este estudio teóricamente se basa en ser complemento a las teorías existentes, la cual sumará a las posteriores investigaciones locales en relacionados al liderazgo y compromiso organizacional, así mismo, la obtención de los resultados servirá para implementar mejoras que sumen al ejercicio de un liderazgo positivo y que el compromiso organizacional sea fortalecido, ya que al analizar la relación de ambas variables, se pudo evidenciar el nivel y las dimensiones que predominan, siendo así, el efecto que produce en los colaboradores. A nivel social, la investigación servirá en la medida en que, a través de un buen liderazgo, el sector sanitario logre niveles más altos de compromiso laboral, mejorando la calidad del servicio, de tal modo que se pueda conocer las competencias de los colaboradores para impactar en el compromiso organizacional

Metodológicamente, la investigación se justificó basándose en instrumentos validados con éxito en poblaciones de nuestro país, adecuado a la realidad del sector salud, aprobando la correcta medición de ambas variables en estudio. De tal modo la información mostrada es válida y confiable para el incremento del conocimiento en la materia que se plantea.

El objetivo general, que se planteó es: Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021. Respecto a los objetivos específicos, se plantean: Identificar el estilo de liderazgo predominante en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope e Identificar el nivel de compromiso organizacional según dimensiones en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.

Como Hipótesis general se determinó, H_i : Los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope y H_o : Los estilos de liderazgo no se relacionan con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.

II. MARCO TEÓRICO

Para lograr la eficiencia en una organización, se necesita un líder que tenga una visión óptima del bien común. Por lo general, se espera que un líder facilite el logro de las metas de su organización, dejando atrás sus propios intereses y siendo capaz de influir en sus empleados para una mayor cooperación sin convertirse en dominante. También, el liderazgo debe ser visto como un proceso de influencia mutua, donde existe interacción cercana entre el líder y sus trabajadores, de tal manera se sume esfuerzos para enfrentar nuevos desafíos. (Prado, 1998)

A nivel internacional Rodríguez (2017), Barcelona, tuvo como objetivo conocer los tipos de liderazgo existentes en los gerentes de la red de salud pública Catalana, con un tipo de diseño exploratorio con metodología mixta, dividida en 3 fases, con una muestra de 48 gerentes el instrumento fue un cuestionario auto administrado del autor Bass y Avolio, obteniendo como liderazgo predominante al transformacional con un 60% y transaccional con un 45%, concluyendo que los estilos de liderazgo de las gerencia de salud tienen muy en cuenta la perspectiva de sus colaboradores de la organización, pero aún existe mejoras por potenciar y generar una mayor eficiencia si se promueve continuamente las prácticas de liderazgo.

Un estudio semejante de Latinoamérica citado por Mendoza et al. (2018) Colombia, el objetivo de su estudio fue mostrar la existencia de una influencia del liderazgo transaccional, transformador y el laissez-faire con compromiso organizacional de los trabajadores de salud, participando 511 personas de diversas clínicas de salud, se usó el instrumento de Bass & Avolio, junto con el cuestionario adaptado por Meyer y Allen para el compromiso organizacional. Los autores mostraron que el liderazgo transformacional tuvo una influencia significativa y una no existencia de significancia entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional, concluyendo que si existe correlación significativa.

En cuanto a estudios citados a nivel nacional, Evangelista (2018) Lima, el objetivo del estudio fue mostrar la relación de Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de salud de enfermería del

hospital nivel IV. El tipo de estudio cuantitativo, correlacional, con la participación de 115 enfermeros, usó el cuestionario por Bass y Avolio "estilo de liderazgo" y de Meyer y Allen para "compromiso organizacional". Como resultado se evidenció un nivel bueno para este tipo de liderazgo de 65,2%, la presencia de una significativa relación entre ambas variables en los enfermeros del servicio; así mismo refiere el autor que existe relación significativa entre influencia idealizada, estimulación intelectual motivación inspiracional, consideración individual y compromiso organizacional

Continuando a nivel nacional, Tucto (2017) Huánuco, examinó la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional entre enfermeros pertenecientes a la Microred para la salud "Aparicio Pomares" de la ciudad de Huánuco. El diseño de la investigación fue de tipo de observación prospectiva con un enfoque cuantitativo; Muestra de 49 enfermeras, el instrumento para la escala de estilos de liderazgo y compromiso organizacional fueron de los autores Jhosep Yahir Quispe Nuvero y Meyer, Allen y Smith (1999) respectivamente. Los resultados mostraron que 42,4 % de enfermeras percibieron un estilo de liderazgo positivo; el 49,5% moderadamente favorable; y el 8,1% no favorable. Para el compromiso organizacional, se identificaron 51,7 % de enfermeros con compromiso alto y 36.7 con un compromiso regular. Concluye el autor que el liderazgo está significativamente relacionado con la dimensión normativa de compromiso.

Por otro lado, Arévalo (2019) San Martín, buscó comprender la relación entre estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de las trabajadoras del Centro de Emergencia de la Mujer. El tipo de estudio descriptivo correlacional con 50 trabajadores en los 10 CEM. El instrumento usado fue el cuestionario de estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional. Obteniendo lo siguiente, el estilo transformativo con mayor predominancia entre los empleados de CEM y con menor medida, el estilo de liderazgo *Laissez faire*. La autora concluye que, desde la perspectiva de las empleadas del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019, existe una alta correlación entre estilo de liderazgo y compromiso organizacional.

Chávez (2021) Cajamarca, determinó la relación entre estilo de liderazgo y compromiso organizacional del personal del hospital docente regional de Cajamarca durante la pandemia de COVID19; el estudio transversal, descriptivo, correlativo, con muestra de 136 empleados. El cuestionario usado de liderazgo de Castro y Casullo y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Mostrando los siguientes resultados para estilo de transformacional con 80,1% y laissez-faire con 5,1%. Para el compromiso organizacional, los empleados muestran un elevado nivel de compromiso (85%), predominantemente compromiso afectivo (57,4 %). El autor finalmente indica que existe una correlación alta para ambas variables en relación a los trabajadores durante la pandemia de COVID19 entre los trabajadores del hospital docente regional de Cajamarca.

Contraria investigación, realizada por Quenta & Silva (2016) Arequipa, relaciona estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en el personal de jefe de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado; presentó un estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal, la muestra conformada por 153 personas, aplicándose CELID-S. Como resultado indicó, que el 74,51% tienen un liderazgo transaccional, el 19,61% liderazgo transformacional y el 5,88% con estilo Laissez faire. Para satisfacción laboral se encontró que el 52,94% se encontraban moderadamente satisfechas. Concluyendo que sí existe correlación significativa entre las dos variables de estudio.

Para tener una perspectiva amplia y clara, es necesario presentar fundamentos teóricos a base científica, a continuación, se detalla información para estilos de liderazgo.

El liderazgo juega un papel vital en el éxito organizacional. Se han desarrollado varias teorías en el curso de la historia sobre el liderazgo. Inicialmente se creía que los líderes nacían, esta teoría se llama teoría del rasgo, luego algunos eruditos presentaron el comportamiento de teoría, mencionando que los líderes tienen algún comportamiento que los hace exitoso. Luego, algunos estudiosos dieron la teoría de la contingencia, de acuerdo con esta teoría los líderes no tienen un rasgo o comportamiento

único, pero tienen una variedad de habilidades diferentes que utilizan según la situación. Actualmente nuevas teorías de liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional están ganando éxito entre los estudiosos de la gestión e investigadores en salud. Walumbwa & Hartnell, 2011)

El líder y sus estilos de liderazgo es uno de los temas más estudiados de la historia reciente. El comportamiento y las técnicas utilizadas por los líderes para dar visión y hoja de ruta para alcanzar visión, formulación y ejecución de estrategias y plan se denomina estilo de liderazgo (House y Aditya, 1997). Los estilos de liderazgo varían de persona a persona y también depende de la necesidad situacional (Bass & Bass, 2009). Hay varias teorías de liderazgo; Todas estas teorías explican el proceso de liderazgo de alguna manera diferente (Bass Y Bass, 2009). Entre estas teorías de liderazgo se encuentran las tradicionales, mientras que la teoría transformacional y las teorías transaccionales se denominan nuevas teorías de liderazgo.

Bass (1990), señala que los estilos de liderazgo son formas alternativas en las que los líderes muestran su comportamiento interactivo para desarrollar sus metas. Asimismo, Castro & Nader (2007) señalan que los estilos de liderazgo ocurren en un entorno grupal y son un proceso de influenciar a otros con el fin de mejorar el logro de metas y objetivos.

Para brindar un alcance amplio de los conceptos que se plantean la variable liderazgo, la primera vez que los estilos fueron sometidos fue en el siglo XIX, dichos estudios mencionan la influencia y control político del Parlamento Británico. (Pariante, 2009); otra definición manifiesta la Real Academia de la lengua española indicando: La condición del líder; cuyo sinónimo es liderazgo; son términos aceptados y se usan en este contexto; En relación al término líder, se precisa como un individuo, empresa o equipo que está al frente de un grupo que lidera y dirige. (RAE, 2005).

Para Chiavenato (1993), define al liderazgo como la aptitud de comunicar y persuadir al grupo, además de ejercer una situación de guía que incita tener el éxito a favor de éste y de los demás, de tal forma lograr la trascendencia de uno o más objetivos específicos dentro de la organización.

Estas concepciones nos ofrecen un amplio panorama de la importancia de lo que es el liderazgo; Sin embargo, se requieren premisas más amplias para comprender con claridad el tema objeto de estudio en esta investigación, el concepto ha cambiado durante el paso de los años. Inicialmente había una perspectiva individual de liderazgo; Sin embargo, actualmente se conoce como un desarrollo colaborativo que a través de la relación efectiva e interés es posible influir en otras personas y motivarlas para lograr las metas marcadas en la institución. (Pedraja et al., 2020).

Actualmente, el líder ampliamente puede enseñar una gama de comportamientos, según las destrezas y habilidades que el líder pudiera llegar a tener con el fin de interpretar las características identificadas en cualquier situación (Sponton et al., 2013).

Según Bass y Avolio, indica diferentes tipos de liderazgo. Liderazgo Transformacional: Las personas con características transformadoras son las que concientizan a sus seguidores, van más allá de los acuerdos difundiendo y planteando sus demandas y enfatizando que pueden tener sus intereses propios (Bycio et al., 1995). Despiertan compromiso, entusiasmo y logran motivarse, tomándose a sí mismos como modelo a seguir (Pedraja et al., 2020).

El liderazgo transformacional indica lo siguiente: Los empleados siguen a las personas que los motivan. La pasión y la visión pueden lograr grandes cosas, brindando a los colaboradores una alta dosis de energía y entusiasmo para alcanzar sus objetivos trazados (Pariente, 2009).

Mostrando las siguientes valoraciones, un liderazgo carismático citado por Bycio et al. (1995) Con aporte de creencia, inspiración y consideración que un líder aporta a sus colaboradores; los atributos mostrados por un líder carismático se consideran muy importantes. (Pedraja et al., 2020). Este estilo se considera un encanto inspirador, un encanto que establece un modelo a seguir y transmite un sentido fuerte y decidido de grandes objetivos y se convierte en un ejemplo de cómo sus seguidores se identifican con su visión y comportamiento éticos. (Avolio et al., 1999, p.444). Otra de las

características que lo defines es de mostrar consideración personalizada: se refiere al nivel de ayuda personal y atención a los trabajadores (Bycio et al., 1995). Esta función intenta comprender las necesidades individuales de cada colaborador y se esfuerza continuamente por ampliar el potencial. (Avolio et al., 1999); brindándoles oportunidades constantes, capacitación y aprendizaje en donde el trabajador tiene limitaciones y simpatía para cada colaborador. (Pedraja et al., 2020)

Muestra también el líder transformacional estimula el área intelectual, relacionándose con la medida en que los ejecutivos permiten que sus subordinados reflexionen sobre cómo operan. Avolio et al. (1999) definen a esta sub dimensión de tal manera que los seguidores cuestionan los métodos probados para resolver situaciones difíciles y los animan a cuestionar los métodos con los que los mejoran. Estas son cualidades que poseen los líderes que pueden desafiar las habilidades de resolución de problemas por cada empleado. (Pedraja et al., 2020)

Bass y Avolio, mencionan al tipo de liderazgo transaccional, siendo aquellos que determinan las necesidades de los trabajadores y a cambio comparten recompensas en función de sus esfuerzos y grado de desempeño. (Bycio et al., 1995). Este liderazgo es capaz de convertirse en un pilar para construir expectativas de crecimiento y generar confianza, porque puede seguir cumpliendo el "contrato" en el tiempo y por lo tanto tiene estabilidad laboral (Avolio et al., 1999). Con los siguientes criterios, recompensa contingente, caracterizándose en que el gerente aumenta los esfuerzos volátiles y el hábito apropiado del empleado. (Bycio et al. 1995) recalcando que las recompensas son a base de resultados que espera de cada uno y se les serán entregadas solo si lo cumplen (Avolio et al., 1999). Gestión por excepción Se presenta cuando los colaboradores solo atienden al líder cuando surgen errores (Bycio et al. 1995), el líder está constantemente enfocado en sus actos de control y no hay temas que tratar, tener la misma conformidad con la que se mantuvieron. (Avolio et al., 1999). Finalmente, Bass y Avolio presentan el tercer tipo, denominado liderazgo Laissez – faire, considerado como un liderazgo pasivo, ignorando las decisiones

tradicionales y solo acata las decisiones correctivas en el caso que surjan problemas de gran escala (Avolio et al., 1999). Esta terminación se traduce en francés como: "mandar - hacer", en la que el líder hace una contribución insignificante o ausente a la hora de tomar alguna decisión, ya que son los seguidores los que asumen (Pariente, 2009). Entonces, el estilo de este líder es que, nunca se esmera o hace el intento por comunicarse para alcanzar metas, nunca muestran el poder que se les otorga al ser líder y menos toman decisiones organizacionales; De lo contrario, el principio es la ausencia total o la evasión de liderar. (Sponton et al., 2013).

El liderazgo es un tema relativamente nuevo en el sector de la salud, que se remonta a aproximadamente un siglo; Sin embargo, la falta de liderazgo en todos los niveles de salud sigue siendo un factor limitante para lograr los objetivos propuestos. (Dwyer et al., 2006); El dilema es que los trabajadores del sector salud generalmente no les otorgan la capacitación adecuada para administrar y el personal administrativo que ocupa cargos en el sector salud, su trabajo no es valorado como tal (Dwyer et al., 2006). Por lo tanto, hay que reconocer que la investigación sobre el liderazgo en salud debe ayudar a esclarecer estos procesos. Recientemente, varias investigaciones han precisado tener muy en cuenta el valor del liderazgo, particularmente en las áreas de salud psicosocial y organizacional; Según varios informes, en términos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional, influyen significativamente en el compromiso, pero en menor medida impactan negativamente en el agotamiento, con relaciones al liderazgo laissez-faire de manera opuesta ". (Sponton et al., 2013).

Además de liderazgo positivo, deben considerar otros aspectos relevantes que conducen al éxito de una organización, el éxito dependerá de un capital humano probado por la conexión entre los empleados y la organización que forma el compromiso organizacional (Evangelista, 2018). En este sentido, el compromiso organizacional representa una actitud de trabajo que se considera con más fuerza en los estudios sobre el comportamiento organizacional debido a la estrecha relación entre la disposición al desempeño, el absentismo y la rotación. (Mai et al., 2020).

Por otro lado, el significado de compromiso organizacional según Claire y Bohr (2004), surge en 1965, cuando el desempeño de los colaboradores se caracterizaba por la responsabilidad de cada trabajador influyendo en confianza.

También Meyer y Allen (1991) Citado por (Ibarra, 2019) señalan que compromiso organizacional es el estado de bienestar psicológico que muestra la conexión entre la persona y la organización, otorgándole el valor de seguir perteneciendo o renunciar. Cuenta con múltiples definiciones que representan sus dimensiones: compromiso afectivo, continuo y compromiso normativo.

Para la primera dimensión de tipo afectivo, muestra la conexión emocional y la participación del empleado en la organización. (Bycio et al., 1995). Engloba aquellas emociones placenteras que en detalle produce motivación y voluntad para contribuir con entusiasmo a las metas de su institución, más allá de la obtención de un buen salario. Los empleados con fuertes lazos emocionales permanecen en la institución porque así lo deciden (Meyer & Allen, 1991). El enfoque emocional de la dimensión afectiva es en el que el empleado demuestra conexión, alegría y pertenencia a su institución. (Ruiz, 2013). La medición de la escala de compromiso afectivo es que muestra significativa consideración e igualdad por parte del empleado (Meyer y Allen, 1991). Un deseo real de pertenecer a la institución independientemente del trabajo realizado (May et al., 2020).

Para la dimensión del compromiso normativo, refleja las emociones del empleado acerca de establecerse dentro de la organización solo por una orden. (Bycio et al., 1995); es decir, entienden el mandato ético por el hecho de compromiso con la organización a la que se deben (Ruiz, 2013). Los empleados con tal compromiso creen que deben continuar en la empresa. (Meyer & Allen, 1991). Los empleados se sienten obligados a permanecer por lealtad lo que lleva al trabajador a la contribución de las metas de su centro de trabajo (Ruiz, 2013). En esta premisa la razón se armoniza con las emociones, el trabajador decide ser fiel a su institución por el trabajo ya realizado, ya que así cree dar cumplimiento a los estándares, según sus

perspectivas emocionales indica que es lo correcto para el establecimiento. (May et al., 2020).

Finalmente, el compromiso continuo, está ligado con un apego material del colaborador hacia la organización, ya que este tiene el concepto que está invirtiendo su tiempo y energía, así que, al renunciar podría perder todo (Citado por Ibarra, 2019). Por lo tanto, cualquier situación que aumente los costos asociados del individuo con la organización aumenta la posibilidad de realizar un compromiso permanente (Meyer y Allen, 1991). Los colaboradores suelen orientarse en datos económicos que les permitirá evaluar ventajas o desventajas personales para continuar o dejar la institución. (May et al., 2020). Reforzando a lo descrito, se entiende que los colaboradores permanecen y se adaptan a los objetivo o metas de la organización solamente por los beneficios que se les otorgue, aunque los valores atenten contra sus creencias personales (Ruiz, 2013). En algunos casos los trabajadores con vínculo continuo permanecerán en cualquier organización solo porque cree ser indispensable o lo es para el cumplimiento de objetivos (Meyer & Allen, 1991).

Relacionando ambas variables y para tener un abstracto claro y preciso los líderes podrían diagnosticar y reconocer el tipo de compromiso organizacional, luego identificar el estilo de liderazgo que es más adecuado para la situación y luego implementar estrategias para dar efectividad al estilo de liderazgo que se decida (Mullins, 2007). Según teorías situacionales, no existe un estilo ideal y único, sino todos los estilos de liderazgo pueden ser adecuados para diversas situaciones y la capacidad de los líderes para adaptar el estilo. Según la situación lo hace exitoso (Hersey, Blanchard y Johnson, 1988).

En la actualidad los entornos organizacionales internos y externos han cambiado rápidamente durante las últimas décadas y este cambio exige nuevo estilo de liderazgo, que debería ser más participativo y solidario y menos directivo y autorizado (Mike, 1995).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

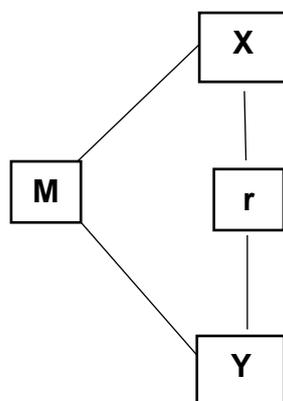
Tipo de investigación

La presente investigación fue aplicada, la cual busca resolver problemas existentes de un individuo o grupo.

Diseño de investigación

El diseño que se usó fue no experimental, descriptiva correlacional de carácter transversal. Por lo tanto, permitió describir relaciones y correlaciones entre dimensiones de estilos de liderazgo y compromiso organizacional. La cual como investigador no hubo interferencia. Hernández et al. (2018) mencionó que el estudio de corte transversal, toma como factor el tiempo, los datos fueron recolectados en un solo momento, sin ningún cambio durante el periodo de análisis.

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra en estudio

r: Correlación de la variable.

X3: Estilos de liderazgo

Y: Compromiso organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Las variables correlaciones para esta investigación son:

Estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y liderazgo Laissez faire.

Para la variable compromiso organizacional, las dimensiones son: normativo, compromiso afectivo y continuo.

Las variables fueron operacionalizadas y están alojadas en el Anexo 01.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Población conformada por 226 colaboradores que laboran en la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, que realizan funciones asistenciales y administrativas, perteneciente al I y II nivel de atención.

Criterios de inclusión

- Profesional de la salud asistencial y con función administrativa que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Ascope.
- Profesional de la salud que acepta voluntariamente participar en el estudio.
- Profesional de la salud que esté laborando a un tiempo mayor a 3 años.

Criterios de exclusión

- Profesionales de salud con licencia por comorbilidad o recuperación médica.
- Profesionales de la salud que no desean participar voluntariamente en el estudio.
- Jefes de las 15 instituciones prestadoras del sector salud de la Unidad ejecutora de Salud Ascope.

Muestra

La muestra lo conformaron 143 colaboradores en total, determinado por la muestra de población finita de los participantes que cumplieron con criterios de inclusión y exclusión citados en este estudio.

FÓRMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + Z^2 P \cdot Q}$$

$$n = \frac{3,84 \quad 226,00 \quad 0,50 \quad 0,50}{0,003 \quad 225,00 \quad + \quad 3,84 \quad 0,50 \quad 0,50}$$

$$n = \frac{868,20 \quad \times \quad 0,25}{0,56 \quad + \quad 3,84 \quad 0,25}$$

$$n = \frac{217,05}{0,56 \quad + \quad 0,96}$$

$$n = \frac{217,05}{1,52}$$

$$n = 143$$

n= Tamaño de muestra buscado

N= Tamaño de Población

Z= Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

E= Error de estimación máximo aceptado

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q= (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Muestreo

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, a modo de sorteo, ya que todos los individuos tuvieron la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra.

Unidad de Análisis

Cada profesional de la salud asistencial y con función administrativa que laboró en la Unidad ejecutora de Salud Ascope, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta

Instrumento

Para la recolección se utilizó dos instrumentos de tipo cuestionario para ambas variables:

Cuestionario estilos de liderazgo

El instrumento utilizado en la variable Estilos de liderazgo es CELID, Siendo los autores originales Bass y Avolio (1985) incluyendo una estructura de seis conceptos fusionando la influencia idealizada y la motivación Inspiracional, posteriormente realizaron mejoras de conceptualización Bycio et al (1995), después de 4 años Avolio et al. (1999) reformularon las dimensiones transformacional y transaccional. Finalmente, Castro & Casullo (2004) a través de un análisis factorial exploratorio y confirmatorio modifican el cuestionario, otorgando una escala de 34 ítems al cual denominaron protocolo CELID forma (S) Percepción Superior, en el cual se agrupan en 3 dimensiones calificadas según la escala de Likert dirigida a su superior. Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre (1,2,3,4,5). Las dimensiones son las siguientes: 17 ítems con liderazgo transformacional; 11 ítems para el Liderazgo transaccional y con 6 ítems el liderazgo laissez faire. (Anexo 2)

Cuestionario compromiso organizacional

Teóricamente basado en Allen & Meyer (1990) autores que describieron el cuestionario del compromiso organizacional conformado por 24 ítem, dentro de las tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y continuo, con 8 ítems cada uno. Instrumento citado por Chávez (2021), valoradas según escala de Likert con las siguientes opciones para responder: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre (1,2,3,4,5). (Anexo 3).

Validez y confiabilidad:

Para medir la variable estilos de liderazgo se utilizó el "Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S de Castro, Nader y Casullo, (2004), basándose

en la percepción que tuvieron los colaboradores en relación a su jefe inmediato.

Para medir la variable compromiso organizacional se utilizó el cuestionario que mide compromiso organizacional autora Chávez (2021).

Las fichas se detallan de la siguiente manera:

Ficha Técnica de escala valorativa: Estilos de Liderazgo

Título	Cuestionario Estilo de liderazgo CELID-S
Autor	Castro, Nader y Casullo, 2004.
Año	2004
Aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Establecer mediante una encuesta de trabajo colaborativo
Descripción	El cuestionario consta de 34 preguntas, fue estructurado bajo una escala Nunca, casi Nunca, a veces, casi siempre y Siempre
Dimensiones	Dimensión 1.- D1: Liderazgo transformacional 1 al 17 (ítems) Dimensión 2.- D2: Liderazgo transaccional 18 al 28 (ítems) Dimensión 3.- D3: Liderazgo Laissez faire 29 al 34 (ítems)
Nivel y Rango	<p style="text-align: center;">Categorías</p> <p>Dimensiones: Favorable Medianamente No favorable favorable</p> <p>L. Transformacional 75-85 pts. 68-74 pts. 49-67 pts.</p> <p>L. Transaccional 39-52 pts. 32-38 pts. 16-31 pts.</p> <p>L. Laissez Faire 15-30 pts. 12-14 pts. 6-11 pts.</p>
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un alfa de Cronbach de 0,75

Ficha Técnica de escala valorativa: Compromiso organizacional

Título	Cuestionario compromiso organizacional
Autor	Chávez (2021)
Año	2020
Aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Establecer mediante una encuesta de trabajo colaborativo
Descripción	El cuestionario consta de 24 preguntas, fue estructurado bajo una escala Nunca, casi Nunca, a veces, casi siempre y Siempre
Dimensiones	D1: compromiso normativo 1 al 8 (ítems) D2: Compromiso afectivo 9 al 16 (ítems) D3: Compromiso continuo 17 al 24 (ítems)
Nivel y Rango	<p style="text-align: center;">Categorías</p> <p>Dimensiones: Alto Regular Alto</p> <p>C. Normativo 33-40 pts. 28-32 pts. 13-27 pts.</p> <p>C. Afectivo 34-40 pts. 30-383 pts. 9-29 pts.</p> <p>C. Continuo 26-39 pts. 19-25 pts. 8-18 pts.</p>
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un alfa de Cronbach de 0,911.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la presente tesis se gestionó el permiso dirigido al Gerente de la Unidad Ejecutora de Salud de Ascope para la aplicación de los instrumentos respectivos. Después de tener aprobado el permiso se aplicó las dos encuestas previo análisis de los colaboradores que cumplieron o no con los criterios de inclusión y exclusión.

Mediante la plataforma virtual meet se realizó una breve reunión a los encuestados explicando la finalidad del estudio, de tal forma se confirmó su voluntaria participación, mostrándole virtualmente el Formulario virtual con el consentimiento informado. URL reunión: <https://meet.google.com/fdm-anvd-cow>.

Se aplicó los cuestionarios a cada colaborador, para ello se elaboró el cuestionario virtual en Google Form <https://forms.gle/niTwoyV9aabuQkh7A> , revisando minuciosamente el avance hasta obtener la muestra completa de estudio.

Para analizar los resultados se usó dos programas, el primero fue en Excel, con la data recolectada del cuestionario Google Form el segundo programa fue SPSS versión 25, se procedió a copiar la data de Excel en el apartado vista de variables, con la finalidad de hacer uso de un análisis cuantitativo, se realizó las frecuencias, análisis de porcentajes correspondientes para cada variable y dimensión, finalmente, para encontrar la correlación para ambas variables se dio uso al estadístico denominado Pearson.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento se realizó en el programa SPSS versión.25, para el análisis correlacional primero se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, con la finalidad de determinar la normalidad de los datos, encontrando un valor de $p = 0,200$; indicando que existe una distribución normal para las variables. En relación a ello se dispuso usar la prueba estadística paramétrica denominada Pearson. Aplicando dicha prueba se pudo encontrar correlaciones de Pearson altas de 0.739 y nivel de significancia de 0,000 para ambas variables. Finalmente se obtuvo tablas descriptivas, de frecuencias y gráficos gracias al soporte de Software SPSS versión 25.

3.7. Aspectos éticos

Los datos recolectados para este estudio están basados en el acuerdo Belmont formulado en 1979, (Salud, 2003) considerando los siguientes aspectos: beneficencia, credibilidad y privacidad, incluyéndose el formato de consentimiento informado al inicio del cuestionario siendo este un proceso de comunicación entre los sujetos y el investigador, la cual condujo a un acuerdo óptimo entre los mismo en beneficio del estudio.

Finalmente, se utilizó el software "Turnitin" como herramienta digital para garantizar la originalidad de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estilo de liderazgo predominante en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.

Estilos de Liderazgo	N.º	%
Liderazgo Transformacional	56	39,2
Liderazgo Transaccional	36	25,2
Laissez faire	51	35,6
Total	143	100

Nota: Base de datos

La tabla 1 muestra que el estilo de liderazgo predominante de los colaboradores de la unidad ejecutora de Salud Ascope es el liderazgo transformacional conformado por un 39,2 % de personal de la salud; en segundo lugar, se encuentra el liderazgo laissez faire con un porcentaje cercano de 35,6 y un 25,2% de líderes transaccionales.

Tabla 2

Nivel de compromiso organizacional según dimensiones en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.

Nivel	Dimensiones de compromiso							
	Compromiso normativo		Compromiso afectivo		Compromiso continuo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	7	14,6	5	7,4	3	11,1	15	10,5
Regular	22	45,8	31	45,5	9	33,3	62	43,3
Alto	19	39,6	32	47,1	15	55,6	66	46,2
TOTAL	48	100,0	68	100,0	27	100,0	143	100,0

Nota: Base de datos

La tabla 2 indica que el compromiso organizacional según dimensiones de los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope es alto con 46,2%; siendo de tipo afectivo con mayor compromiso a diferencia de las otras dimensiones para compromiso organizacional.

Tabla 3:

Relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.

Estilos de Liderazgo	Compromiso Organizacional							
	Normativo		Afectivo		Continuo		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo Transformacional	18	12,6%	30	21%	8	5,6%	56	39,2%
Liderazgo Transaccional	10	7,0%	16	11,2%	10	7%	36	25,2%
Laissez Faire	20	14%	22	15,3%	9	6,3%	51	35,6%
TOTAL	48	33,6	68	47,5	27	18,9	143	100,0

Nota: Base de datos

Pearson: 0,739 Sig. P= 0,00

Prueba de Chi cuadrado:

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106,090 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	87,536	4	,000
Asociación lineal por lineal	67,036	1	,000
N de casos válidos	143		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,47.

La tabla 3 muestra las correlaciones cruzadas, siendo la más relevantes para el compromiso organizacionales el de tipo afectivo (47,5%) en relación a los tres estilos de liderazgo, indicando lo siguiente porcentajes, con el liderazgo transformacional (21%), con el estilo transaccional (11,2%) y Laissez faire (15,3). Además, se evidencia correlación de Pearson =0,739 y Sig. 0,000 para la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, bajo lo observado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional.

Así mismo se aplicó la prueba de Chi cuadrado con la finalidad de asegurar la comparación de la distribución observada de los datos con la distribución esperada, finalmente se evidencia una relación significativa alta entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional, expresando una correlación positiva y significativa entre ambas variables ($\chi^2 = 106,090$ y Sig. $p= 0,00$).

V. DISCUSIÓN

La finalidad de este estudio, fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021; tomando como unidad de análisis, a los profesionales de la salud que realizan labores asistenciales y administrativas en la Red de Salud mencionada. Según los resultados que arrojó la investigación, demuestra que existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, ya que los estilos de liderazgo positivamente se relacionan, es por ello que estadísticamente se comprueba la correlación de las dos variables (Pearson= 0,739 y sig. 0,00). En consecuencia, la existencia de la relación de ambas variables, permitirá que se implementen estrategias que fortalezcan el vínculo laboral para evitar abandonos, con ello se logrará profesionales de la salud comprometidos para concluir las metas trazadas.

Debido a la correlación obtenida se procedió a analizar las principales causas que podrían influir en el liderazgo y compromiso organizacional en una red de Salud, ya que diversas investigaciones concluyen que, el liderazgo es pieza clave en el compromiso organizacional, siendo el líder quien dirija a sus colaboradores, si este es conducido y adaptado de manera óptima el nivel de compromiso organizacional, se verá reflejado en óptimos resultados para la organización. (Loza, 2014).

En la tabla 1, se muestra los tres tipos de estilos de liderazgos propuestos por Bass y Avolio (1985), predominando para los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud, el liderazgo Transformacional con un 39,2 %. Los presentes resultados, se deben a que actualmente existen profesionales de salud con vocación de servicio, comprometidos en motivar e inspirar y crear cambios en sus colaboradores, trascendiendo sus propios intereses, siendo una de las características que define al liderazgo transformacional (Bycio et al., 1995).

Sin embargo, se puede precisar un resultado similar de 35.6 % para el tipo de liderazgo Laissez faire, mostrando que sus líderes son capaces de dar plena libertad para el trabajo independiente sin que tenga que intervenir constantemente. En situaciones de crisis como la que actualmente vivimos este estilo puede salir de control debido a las interminables presiones y emociones que debe enfrentar el colaborador cada día y repercutir en los objetivos trazados; por otro lado, se sabe

que un líder se define en función de sus decisiones, acciones, omisiones, estrategias, comunicaciones y resultados. Es por ello, que no existe un mejor momento para mostrar sus habilidades, debilidades y fortalezas en un momento de crisis. (Islas, 2020).

Al disponer los resultados a las pruebas estadísticas, se encontró datos similares reportados por Rodríguez (2017), Barcelona, en donde predomina liderazgo transformacional con un 60 %, concluyendo que las gerencias de salud tienen en cuenta la perspectiva de sus colaboradores de la organización. Muy similares a los estudios de Mendoza et al. (2018) mostraron que el liderazgo transformacional tuvo una influencia significativa, del mismo modo Evangelista (2018), Lima encontró que un 65,2 % de profesionales de enfermería en un Hospital nivel IV tienen un nivel bueno de liderazgo transformacional. Sin embargo, difiere Quenta & Silva (2016) Arequipa quienes obtuvieron un mayor porcentaje transaccional de 74.51 % y Chávez (2021) para el estilo laissez-faire con 5,1 %. Finalmente, los resultados obtenidos de la tabla 1, reflejan la realidad problemática de la Red de Ascope, ya que los porcentajes para los tres estilos de liderazgo son similares, entendiéndose de esta manera que cada jefe o líder realiza su gestión según su perspectiva personal.

La Tabla 2, el nivel de compromiso organizacional según dimensiones en los colaboradores de la Unidad ejecutora de Salud Ascope es la siguiente, de tipo afectivo (47.6 %), normativo (33.56 %) y continuo (18.89 %). Esto se explica según la teoría de Ruiz (2013), los trabajadores que cuentan con compromiso afectivo, son los que valoran sus experiencias laborales y esperan que continúen, por eso se esmeran por lograr la efectividad organizacional; En este sentido, podemos inferir que profesionales apegados emocionalmente han vivido situaciones laborales favorables en el pasado, lo que les permite permanecer en el sitio a pesar de las urgentes condiciones de salud. Por el contrario, la investigación nos muestra que más del 50 % de profesionales de salud de la Unidad Ejecutora de Salud de Ascope tiene un regular y bajo nivel de compromiso, esto indica que el compromiso organizacional es denominado como el estado psicológico de un individuo hacia su trabajo, en este caso influenciado por la situación actual de incertidumbre provocando agotamiento mental creado por la COVID19, interacción con usuarios

con emociones y actitudes negativas. Lozano (2020). Otra razón con mayor precisión que hace la diferencia de un alto compromiso con la organización en la realidad de cada colaborador, es la poca equidad en la situación laboral, la estructura salarial beneficiando a ciertos profesionales debido a la coyuntura que se atraviesa, los tipos de liderazgo según conveniencia o criterio de cada jefe para sus colaboradores. Estos resultados son similares, reportada por Tucto (2017) quien encontró un alto nivel de compromiso 51,7 % y regular de 36.7 % de enfermeros pertenecientes a una microrred en Huánuco; mostrando que existe esa división de compromisos de alto a regular. Por otro lado, el estudio de Chávez (2021) Cajamarca, muestran un elevado nivel de compromiso 85%, predominantemente compromiso afectivo 57,4 % durante la pandemia COVID-19.

Por lo anteriormente descrito, se evidencia que el compromiso organizacional pese que es alto para el tipo afectivo, los niveles regular y bajo son muy similares, esto para la Red de Salud Ascope no es conveniente, ya que afecta la vocación de servicio del personal de salud y por ende la eficiencia de la Red.

En la tabla 3 se describe la relación de ambas variables, mostrando que el 39.2 % de profesionales de salud que realizan labores asistenciales y administrativas de la Unidad ejecutora de salud Ascope poseen liderazgo transformacional en relación al tipo de compromiso afectivo con un 47.5 %. Así mismo, se evidencia la relación del tipo Laissez Faire con un 35.6 % de tipo normativo con 33.6 %. Por otro lado, con menor valor de 25.2 % para liderazgo transaccional con tipo de compromiso continuo 18.9 %.

Mostrando relaciones significativas para ambas variables de estudio con un resultado de Pearson de 0,739 y significancia de $p=,000$, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, mostrando que los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, bajo lo analizado se indica que, a mayor nivel de liderazgo del profesional de salud, mayor compromiso organizacional con su centro de trabajo.

Contrastando con la evidencia científica señala que, para mantener una ventaja competitiva sostenida, las organizaciones necesitan empleados altamente comprometidos (Joo, Yoon y Jeung, 2012), ya que el compromiso organizacional

juega varios roles: influye en el comportamiento y las actitudes de los empleados hacia la organización, en la probabilidad de que permanezcan y en la congruencia entre sus objetivos y visión de la organización (Mowday, Steers y Porter, 1982). Los líderes transformacionales visualizan estratégicamente el futuro, desarrollando un espíritu de equipo entusiasta y crean el compromiso de los empleados con la visión de la organización. (Bass y Avolio, 1995; Joo et al., 2012). Por lo tanto, los líderes transformacionales pueden tener un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores (Joo & Lim, 2013). En tal sentido, la explicación del resultado para liderazgo transformacional de 39.2 % probablemente se deba, que algunos líderes pese a la emergencia sanitaria, tomaron conciencia y les dieron valor a las metas por cumplir en orden prioritario e impulsaron a sus colaboradores a tener ese vínculo e identificación con su organización, respondiendo al tipo de compromiso afectivo.

Los resultados tienen alta similitud con las investigaciones de Arévalo (2019) San Martín, quienes encontraron una correlación alta entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo, predominando la dimensión transformacional, Rodríguez (2017) Barcelona y Mendoza et al. (2018) en Colombia, mostraron que el liderazgo transformacional tuvo una influencia significativa en relación al alto nivel de compromiso organizacional, concluyendo que si existe correlación significativa entre ambas variables. Así mismo Chávez (2021) encontró una alta correlación entre ambas variables predominando para compromiso organizacional el afectivo.

VI. CONCLUSIONES

1. El estilo de liderazgo predominante en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope es el transformacional con un 39,2%, correspondiente a 59 encuestados.
2. El nivel de compromiso organizacional según dimensiones en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope es alto con 46.2% con mayor compromiso el afectivo.
3. Los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, con un valor de Pearson = 0,739 y significancia de Chi-cuadrado de Pearson = 0,00.

VII. RECOMENDACIONES

1. Si bien es cierto, se identificó que el liderazgo predominante es el transformacional con un 39,2 %, se sugiere que el gerente de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, logre identificarlos para poder rotarlos a los establecimientos en la que predomina el liderazgo Laissez Faire.
2. Por otro lado, se recomienda programar capacitaciones, talleres o seminarios sobre estilos de liderazgo y formación personal, para identificar el tipo que posee cada colaborador de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, ya que diferentes autores refieren que el liderazgo es una cualidad innata, pero también se ha demostrado que es una habilidad que se puede aprender a través de la educación, formación, práctica continua y experiencias.
3. Implementación de un programa de compromiso organizacional dirigido a los jefes de establecimientos para mejorar la relación con sus colaboradores, en donde se ofrezca oportunidades equitativas; desarrollen desafíos y se promueva un ambiente de trabajo agradable, existiendo reconocimiento de sus logros por parte de dirección.
4. La relación significativa de las dos variables nos muestra la importancia en el sector Salud, se recomienda hacer uso de estos resultados para orientar futuros estudios, pudiendo ser específicos por el tipo de carrera profesional, de ese modo podríamos identificar la carrera profesional que cuenta con un liderazgo adecuado según su realidad.

REFERENCIAS

- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe. Obtenido de <http://gestion.pe/economia/empleo-peru-43-uno-paises-peor-calidad-laboral-region-2132070>.
- Sánchez, F. (2014). El sistema nacional de salud en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 31(4), 747–753. <https://doi.org/10.17843/rp.p.2014.314.129>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). Presentación del Informe Económico de la OCDE sobre España. Obtenido de <https://www.oecd.org/spain/presentacion-del-informe-economico-de-la-ocde-sobre-espana-2017.htm>
- Pérez, A. (2020). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educ Med Super* v.25 n.2. Ciudad de la Habana. Recuperado de : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013
- Cruzado, D. (2015). Liderazgo impacta en 70% el Clima Organizacional. *Gestión El diario de economía y negocios de Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgo-impacta-70-clima-organizacional-94108-noticia/?ref=gesr>
- OMS, OPS. (2000). Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N.º 6 - Documento de Trabajo. Ginebra. (Swz): Organización Mundial de la Salud. Suiza.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. 441–462 <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317999166789>

- Castro, A., & Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil. *Revista de Psicología de La PUCP*, XXII(I), 64–88.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective , continuance and normative commitment to the organization. 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bycio, P., Hackett, R., & Allen, J. (1995). Further Assessments of Bass ' s (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. 80(4), 468–478.
- Rodríguez C. (2017). Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público catalán. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668433/Tesis%20Candelaria%20Calle.pdf?se>
- Evangelista, S. (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018 [Universidad César Vallejo]. <https://docplayer.es/171233672-Liderazgo-transformacional-y-compromiso-organizacional-en-enfermeros-del-servicio-de-emergencia-de-un-hospital-nivel-iv-lima-2018.html>
- 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 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44519>
- Quenta, R., & Silva, K. (2016). Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado [Universidad de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Molinario, V. (2016). Leadership Transformation Practice. The Leadership Accountability Gap, pág. 22. Obtenido de <https://docplayer.es/87350305-The-leadership-accountability-gap.html>

- Bass, B. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. (3 ed.). Nueva York: Free Press.
- Castro, A., & Nader, M. (2007). Diferencias en los estilos de liderazgo entre líderes de alto y bajo nivel. Un estudio comparativo. Revista perspectivas en psicología, 4(1), 51-58. Recuperado de <http://studylib.es/doc/5459547/diferencias-en-los-estilos-de-liderazgo-entre-l%C3%ADderes-de-...>
- Mendoza, I., Castaño, J., & García, B. (2018). Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal hospitalario en Colombia. 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ramírez, M. (2019). Estilos de liderazgo, clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Compañía Pacifpetrol SA. Para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14005>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Antiplano, Puno. Recuperado de: <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/article/view/335>
- Bycio, P., Hackett, R., & Allen, J. (1995). Further Assessments of Bass ' s (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. 80(4), 468–478.
- Tucto, V. (2017). “Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional Percibida Por Los Enfermeros De La Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017.” 100. [http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/610/DIESTRA RODRIGUEZ%252c Alexander-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/610/DIESTRA%20RODRIGUEZ%252c%20Alexander-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, M (2021). “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca”. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62195>

- House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of Management*, 23 (3), 409 – 473.
- Walumbwa, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 153- 172.
- Pariente, J. (2009). Algunas reflexiones en torno al concepto del liderazgo. *Proceso de Cambio y Desarrollo Organizacional*, 153–189.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la dinamica del eito de las organizaciones (Segunda ed.)*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria : un análisis conceptual Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education : conceptual analysis. 13(5), 3–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Mike, J. (1995). *Managing in the next millennium*.
- Ibarra, L. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la Empresa de Transportes San Martín de Porres de. Para optar el grado académico de Maestría en Administración Estratégica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3284/LISSETH%20MARIELA%20IBARRA%20ESTUPI%C3%91AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*: Pearson Education.
- Sponton, C., Pereyra, A., & Trógolo, M. (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492013000300008

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1988). Management of organizational behavior.

Loza, E. (2014). Liderazgo Y Compromiso Organizacional En Los Docentes De La Institución Educativa Particular Simón Bolívar De La Ciudad De Tarapoto. Universidad San Martín De Porres, 1–70. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_a_e.pdf

Ruiz J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno Organizational Commitment : a Personal and Business Value in the Internal. Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época, 67 -86.

Islas, G. (2020). El Liderazgo en Tiempos de Crisis. 12/05/2020. <https://www.forbes.com.mx/el-liderazgo-en-tiempos-de-crisis>

Joo , B. , Yoon , H.J. , & Jeung , C. (2012). The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment . Leadership & Organization Development Journal , 33 , 564 – 582 . <https://doi.org/10.1108/01437731211253028>

Mowday , R. , Steers , R. , & Porter , L. (1982). Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York, NY : Academic Press

Salud, I. N. de. (2003). Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf

Prado, L. D. E. L. (1998). LIDERAZGO Y GESTIÓN. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>

ANEXOS

ANEEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES / COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Estilos de liderazgo	Se concibe como un proceso colectivo donde a través de una comunicación eficaz se puede influenciar otras personas motivándolas para conseguir el logro de objetivos de la organización. (Pedraja et al., 2020).	Se tomaron en cuenta tres estilos de liderazgo: -Liderazgo transformacional: Los individuos con cualidades transformadoras son aquellos que elevan el nivel de conciencia de sus seguidores yendo más allá de las transacciones expandiendo y elevando sus necesidades, animándolos a ir más allá de sus propios intereses. (Bycio et al., 1995) -Liderazgo transaccional: Los líderes transaccionales son los que identifican las necesidades de sus seguidores y canjean	Liderazgo transformacional	-Influencia idealizada -Estimulación Intelectual -Consideración individualizada (Ítems: 1-17)	Ordinal Favorable (75- 85) Medianamente favorable (68-74) Desfavorable (49-67)
			Liderazgo transaccional	-Recompensa contingente -Manejo por excepción (Ítems: 18-28)	Ordinal Favorable (39- 52) Medianamente favorable (32-38) Desfavorable (16-31)
			Liderazgo Laissez faire	-Ausencia de liderazgo (Ítems: 29-34)	Ordinal Favorable (15- 30)

		<p>recompensas en función de su nivel de esfuerzo y desempeño. (Bycio et al., 1995)</p> <p>-Liderazgo laissez faire: Los líderes evitan la toma de decisiones frecuente y toman medidas correctivas solo cuando hay problemas importantes. (Avolio et al., 1999).</p>			<p>Medianamente favorable (12-14)</p> <p>Desfavorable (6-11)</p>
V2. Compromiso organizacional	<p>El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que se refiere a los sentimientos y / o creencias acerca de la</p>	<p>Se clasifica en tres componentes:</p> <p>Compromiso normativo: se refiere al sentido de obligación ética de los empleados de permanecer en la organización (Meyer y Allen, 1991).</p>	Normativo	<p>-Lealtad</p> <p>-Deber moral</p> <p>-Identificación con fines y objetivos de la organización (Ítems: 1-8)</p>	<p>Ordinal</p> <p>Alto (89-115)</p> <p>Regular (77-88)</p> <p>Bajo (43-76)</p>
		<p>Compromiso afectivo: Para permanecer en su lugar de trabajo, los empleados están dispuestos a esforzarse y trabajar por el éxito de</p>	Afectivo	<p>-Pertenencia</p> <p>-Apego emocional</p>	

	<p>relación de un empleado con la organización. (Meyer & Allen, 1991)</p>	<p>la organización, demostrando compromiso porque comparten los valores y sentimientos asociados a la Organización. (Meyer y Allen, 1991)</p> <p>Compromiso continuo: Los empleados con un vínculo de tipo continuo, solo permanecerán en la instalación por necesidad; Un trabajador con un alto grado de compromiso continuo podrá invertir mucho esfuerzo en la organización siempre que considere que el trabajo requiere este nivel de desempeño, por el contrario, si el trabajo es seguro, el nivel es aceptable. (Meyer y Allen, 1991)</p>		<p>-Identificación con los valores de la organización (Ítems: 9-16)</p>	
			<p>Continuo</p>	<p>-Necesidad -Interés económico -Beneficios laborales (Ítems: 17-24)</p>	

ANEXO 02: INSTRUMENTO PARA MEDIR ESTILO DE LIDERAZGO

ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD ASCOPE, 2021.

CUESTIONARIO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID - S)

Autor Castro Solano, Nader y Casullo (2004)

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan y marque con un (x) la respuesta que estime correcta así mismo se presenta una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuán frecuentemente su jefe de servicio muestra esta conducta o actitud en el trato con usted.

Opciones de respuesta:

(N)Nunca (CN) Casi Nunca (AV) A veces (CS) Casi siempre (S) Siempre

N°	Dimensiones e Ítems	N	CN	AV	CS	S
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
1	Me siento orgulloso (a) de trabajar con ella.					
2	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
3	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
4	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
5	Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
6	Está dispuesto a instruirme o enseñarme siempre que lo necesitemos.					
7	Nos da charlas para motivarnos.					
8	Cuenta con mi respeto.					
9	Potencia mi motivación de éxito.					
10	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.					

11	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme.					
12	Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
13	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
14	Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.					
15	Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
16	Tengo plena confianza en él o ella.					
17	Confió en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					
LIDERAZGO TRANSACCIONAL						
18	No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.					
19	Evita involucrarse en mi trabajo.					
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
21	Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo.					
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
23	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo.					
24	Siempre que sea necesario puedo negociar con él, lo que obtendré a cambio de mi trabajo.					
25	Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme a lo pactado con él.					
26	Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación.					
27	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
28	Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he					

	hecho a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
LAISSEZ FAIRE						
29	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento.					
30	No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.					
31	Evita tomar decisiones.					
32	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
33	Evita decirme cómo se tienen que hacer las cosas.					
34	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.					

La puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los 34 ítems, asignando un valor de:

- Nunca: 1 punto.
- Rara vez: 2 puntos.
- A veces: 3 puntos.
- A menudo: 4 puntos.
- Siempre: 5 puntos.

**ANEXO 03: INSTRUMENTO PARA MEDIR COMPROMISO ORGANIZACIONAL
ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD ASCOPE, 2021.**

CUESTIONARIO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autora Chávez (2021)

Instrucciones: A continuación, se plantean interrogantes referidas al compromiso organizacional, lea atentamente las preguntas y reflexione sobre las situaciones que haya vivido actualmente, luego rellene los espacios en blanco y marque con un aspa (X) las respuestas que considere conveniente.

Opciones de respuesta:

(N)Nunca (CN) Casi Nunca (AV) A veces (CS) Casi siempre (S) Siempre

N°	Dimensiones e Ítems	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
COMPROMISO NORMATIVO						
1	Una persona debe ser leal a su organización sin importar las circunstancias					
2	Considero que no es del todo ético estar cambiando de organización frecuentemente					
3	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en mi organización es porque creo que la lealtad es importante y por lo tanto siento la obligación moral de permanecer aquí					
4	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar siento que no sería correcto dejar mi organización					
5	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización					
6	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella					
7	Pienso que, si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio					

8	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece					
COMPROMISO AFECTIVO						
9	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
10	Disfruto platicando con otras personas sobre las actividades que realizo en mi organización					
11	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos					
12	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia mi organización en estos momentos					
13	Me siento como si fuera "parte de mi familia" en esta organización					
14	Me siento emocionalmente ligado a esta organización					
15	Me siento muy motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización					
16	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización					
COMPROMISO CONTINUO		N	CN	AV	CS	S
17	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarla requeriría considerables sacrificios personales					
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera abandonar esta organización en estos momentos					
19	Considero que sería muy difícil para mí dejar la organización en estos momentos incluso si quisiera					
20	Siento temor de abandonar esta organización sin tener otras alternativas disponibles					

21	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo					
22	Considero que continuo en este trabajo pues otra organización no podría igualar los beneficios generales que obtengo aquí					
23	Una de las pocas consecuencias graves de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles					
24	Si en caso se me ofreciera otro trabajo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando en esta organización					

ANEXO 04: CUESTIONARIO GOOGLE FORMS

Preguntas Respuestas **143** Configuración



CUESTIONARIO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Lic. Keyko Sofia Vera Diaz estudiante de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021". Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un cuestionario. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:
Lic. Keyko Sofia Vera Diaz
Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de salud
Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

URL: <https://forms.gle/niTwoyV9aabuQkh7A>

ANEXO 05: CÁLCULO DE LA MUESTRA

Tabla 1

Población de estudio

Personal	Total
P. Asistencial	200
P. Administrativo	26
Total	226

Fuente: Planilla de trabajadores 2021

La red de Salud Ascope cuenta con 226 profesionales que realizan labores asistenciales y administrativas, según la fuente de planillas actualizado al mes de diciembre del 2021.

Tabla 2

Muestra de estudio

Personal	Cantidad (Fracción muestral al 63%)
P. Asistencial	126
P. Administrativo	17
Total	143

Fuente: Planilla de trabajadores 2021

Aplicando la fórmula para poblaciones finitas se obtuvo la siguiente fracción muestral al 63%, para personal que realiza labor asistencial 126 colaboradores y para profesional de la salud que realiza labor administrativo 17 colaboradores.

ANEXO 06: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



BICENTENARIO
PERÚ 2021

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ascope, 07 de diciembre del 2021

Carta N° 09 -2021-GRLL- GGR/GRSS/UESA-D

Sres.

Keyko Sofía Vera Díaz

Estudiante de la Maestría Gestión de los servicios de la salud

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez informar que la investigación presentada “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de salud Ascope, 2021.”, ha sido aprobada para su ejecución.

Sea propicia la ocasión para expresarle a usted las muestras de mi especial estima.

Atentamente;



REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL LA LIBERTAD
M.C. Samuel Alfonso Leiva Lopez
DIRECTOR DE LA UNIDAD EJECUTORA #13 SALUD
ASCOPE

Nota: Los datos serán manejados bajo estrictas conductas de “ética de la investigación científica”, los problemas legales generadas por el mal uso de estos datos se de unida responsabilidad del investigador.

“Juntos por la Prosperidad”

Dirección de la Unidad orgánica que emite el documento, teléfonos, pagina web:
www.regionlalibertad.gob.pe, twitter, Facebook

ANEXO 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Lic. Keyko Sofia Vera Diaz estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021”. Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un cuestionario. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Lic. Keyko Sofia Vera Diaz

Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de salud de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA CONSIDERADA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

KEYKO VERA DIAZ RESULTADOS.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

DIÁZ RESULTADOS.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

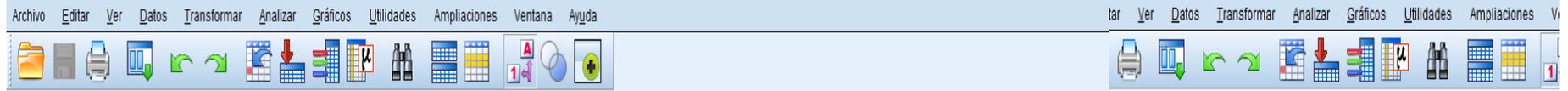
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

lar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones V

1: PP18 4,00 Visible: 72 de 72 4,00

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	LTRANSFO NSFO RMACI	LTRANSAC NSAC CIONA	LLAIS EZFARE	ESTILOS DELIDER AZGO	CATG V1
1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	52,00	29,00	17,00	98,00	Regular
2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	40,00	23,00	18,00	81,00	Regular
3	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	82,00	54,00	10,00	146,00	Alto
4	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	85,00	46,00	8,00	139,00	Alto
5	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	5,00	1,00	2,00	2,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	85,00	33,00	6,00	124,00	Regular	
6	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	69,00	45,00	14,00	128,00	Alto
7	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	78,00	35,00	19,00	130,00	Alto
8	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	70,00	42,00	22,00	134,00	Alto
9	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	5,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	46,00	23,00	20,00	89,00	Regular
10	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	37,00	25,00	16,00	78,00	Bajo	
11	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	2,00	5,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	1,00	1,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	59,00	32,00	8,00	99,00	Regular	
12	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	1,00	2,00	1,00	69,00	42,00	12,00	123,00	Regular
13	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	77,00	52,00	17,00	146,00	Alto
14	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	67,00	38,00	23,00	128,00	Alto	
15	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	52,00	27,00	18,00	97,00	Regular	
16	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	82,00	33,00	8,00	103,00	Regular
17	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	2,00	82,00	50,00	20,00	152,00	Alto	
18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	53,00	37,00	19,00	109,00	Regular	
19	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	69,00	42,00	6,00	117,00	Regular	
20	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	75,00	34,00	9,00	118,00	Regular	
21	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	78,00	25,00	10,00	113,00	Regular	
22	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	56,00	36,00	18,00	110,00	Regular	
23	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	35,00	40,00	27,00	102,00	Regular	
24	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	1,00	3,00	67,00	44,00	18,00	129,00	Alto	
25	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	1,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	56,00	44,00	23,00	123,00	Regular	
26	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	4,00	4,00	36,00	24,00	18,00	78,00	Bajo		
27	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	70,00	44,00	25,00	139,00	Alto	

Vista de datos Vista de variables



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	L.TRA NSFO RMACI	L.TRA NSAC CIONA	L.LAISS EZFAIRE	ESTLOS DELDER AZGO	CATG V1	
28	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	47,00	30,00	18,00	95,00	Regular	
29	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	73,00	46,00	13,00	132,00	Alto
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	84,00	55,00	6,00	145,00	Alto
31	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	85,00	55,00	15,00	156,00	Alto	
32	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	85,00	39,00	7,00	131,00	Alto		
33	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	70,00	41,00	20,00	131,00	Alto	
34	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	85,00	50,00	10,00	145,00	Alto		
35	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	84,00	55,00	30,00	169,00	Alto	
36	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	72,00	31,00	16,00	119,00	Regular	
37	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	51,00	30,00	16,00	97,00	Regular	
38	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	34,00	33,00	21,00	88,00	Regular	
39	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	1,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	80,00	42,00	6,00	128,00	Alto		
40	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	84,00	35,00	9,00	128,00	Alto		
41	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	85,00	55,00	20,00	160,00	Alto		
42	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	73,00	49,00	18,00	140,00	Alto		
43	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	65,00	39,00	16,00	120,00	Regular		
44	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	2,00	1,00	1,00	2,00	79,00	42,00	12,00	133,00	Alto		
45	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	81,00	49,00	19,00	149,00	Alto		
46	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	61,00	37,00	22,00	120,00	Regular		
47	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	43,00	36,00	11,00	90,00	Regular		
48	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	50,00	34,00	19,00	103,00	Regular		
49	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	68,00	41,00	13,00	122,00	Regular		
50	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	76,00	37,00	11,00	124,00	Regular	
51	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	47,00	32,00	16,00	95,00	Regular		
52	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	85,00	55,00	30,00	170,00	Alto		
53	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	84,00	47,00	9,00	140,00	Alto		
54	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	76,00	45,00	9,00	129,00	Alto	

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

ar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ve

92 : PP19 2,00 Visible: 72 de 72 2,00

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	L.TRA NSFO RMACL	L.TRA NSAC CIONA	L.LAISS EZFAIRE	ESTILOS DELDER AZGO	CATG V1	
82	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	17,00	12,00	26,00	55,00	Bajp	
83	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	60,00	41,00	24,00	125,00	Alto
84	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	85,00	35,00	6,00	126,00	Alto	
85	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	60,00	32,00	9,00	101,00	Regular	
86	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	84,00	52,00	6,00	142,00	Alto		
87	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	58,00	39,00	18,00	115,00	Regular
88	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	40,00	29,00	13,00	82,00	Regular
89	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	51,00	36,00	18,00	105,00	Regular	
90	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	51,00	30,00	12,00	93,00	Regular	
91	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	51,00	31,00	22,00	104,00	Regular	
92	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	39,00	28,00	21,00	88,00	Regular	
93	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	46,00	38,00	24,00	108,00	Regular		
94	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	62,00	37,00	20,00	119,00	Regular		
95	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	38,00	34,00	24,00	96,00	Regular		
96	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	85,00	37,00	16,00	138,00	Alto		
97	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	80,00	50,00	28,00	158,00	Alto			
98	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	50,00	35,00	23,00	108,00	Regular		
99	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	54,00	33,00	18,00	105,00	Regular		
100	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	68,00	44,00	24,00	136,00	Alto		
101	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	42,00	26,00	14,00	82,00	Regular			
102	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	35,00	27,00	21,00	83,00	Regular		
103	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	72,00	51,00	29,00	152,00	Alto		
104	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	60,00	44,00	22,00	126,00	Alto		
105	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	66,00	40,00	23,00	129,00	Alto		
106	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	75,00	49,00	27,00	151,00	Alto			
107	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	85,00	55,00	30,00	170,00	Alto			
108	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	78,00	50,00	28,00	156,00	Alto			

Vista de datos Vista de variables Vista de variables



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	LTRA NSFO RMACI	LTRA NSAC CIONA	L LAISS EZFAIRE	ESTILOS DELIDER AZGO	CATG V1
109	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	72,00	48,00	22,00	142,00	Alto	
110	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	17,00	11,00	6,00	34,00	Bajo
111	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	1,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00	31,00	20,00	99,00	Regular
112	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	50,00	29,00	15,00	94,00	Regular	
113	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	40,00	23,00	12,00	75,00	Bajo	
114	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	83,00	65,00	29,00	167,00	Alto	
115	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	78,00	65,00	29,00	162,00	Alto	
116	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	37,00	23,00	13,00	73,00	Bajo		
117	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	2,00	2,00	62,00	35,00	18,00	115,00	Regular	
118	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	84,00	64,00	30,00	168,00	Alto	
119	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	69,00	44,00	17,00	120,00	Regular		
120	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	82,00	64,00	30,00	166,00	Alto		
121	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	5,00	5,00	80,00	48,00	25,00	153,00	Alto		
122	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	5,00	82,00	48,00	22,00	152,00	Alto	
123	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	5,00	1,00	5,00	2,00	2,00	2,00	5,00	1,00	2,00	5,00	69,00	33,00	16,00	118,00	Regular	
124	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	82,00	64,00	28,00	164,00	Alto		
125	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	81,00	63,00	29,00	163,00	Alto		
126	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	83,00	64,00	28,00	165,00	Alto		
127	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	82,00	64,00	29,00	165,00	Alto		
128	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	48,00	23,00	14,00	85,00	Regular		
129	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	82,00	64,00	25,00	161,00	Alto		
130	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	81,00	63,00	29,00	163,00	Alto		
131	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	35,00	23,00	14,00	72,00	Bajo		
132	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	37,00	24,00	13,00	74,00	Bajo		
133	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	43,00	27,00	16,00	86,00	Regular		
134	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	5,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	57,00	33,00	24,00	114,00	Regular	
135	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	64,00	38,00	24,00	126,00	Alto		

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ve

92: PP19 2,00 Visible: 72 de 72

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	LTRA NSFO RMACI	LTRA NSAC CIONA	L.LAISS EZFAIRE	ESTLOS DELDER AZGO	CATG V1	
136	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	77,00	35,00	14,00	126,00	Alto	
137	5,00	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	70,00	40,00	24,00	134,00	Alto		
138	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	34,00	22,00	15,00	71,00	Bajo	
139	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	40,00	22,00	13,00	75,00	Bajo		
140	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	84,00	53,00	30,00	167,00	Alto		
141	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	83,00	54,00	29,00	166,00	Alto		
142	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	83,00	54,00	29,00	166,00	Alto		
143	5,00	2,00	2,00	1,00	1,00	5,00	3,00	1,00	1,00	5,00	2,00	4,00	1,00	1,00	1,00	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	5,00	1,00	42,00	19,00	14,00	75,00	Bajo	
144																																								
145																																								
146																																								
147																																								
148																																								
149																																								
150																																								
151																																								
152																																								
153																																								
154																																								
155																																								
156																																								
157																																								
158																																								
159																																								
160																																								
161																																								
162																																								

ANEXO 09: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA CONSIDERADA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

*KEYKO VERA DIAZ RESULTADOS.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

4 : PP17 4,00 Visible: 72 de 72

	P P 1	P P 2	P P 3	P P 4	P P 5	P P 6	P P 7	P P 8	P P 9	PP1 0	PP1 1	PP1 2	PP1 3	PP1 4	PP1 5	PP1 6	PP1 7	PP1 8	PP1 9	PP2 0	PP2 1	PP2 2	PP2 3	PP2 4	C.NOR MATV O	C.AFE CTIVO	C.CON TINUO	COMPR OMISOC RGANIZ	CAT GV2	
1	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	30,00	29,00	30,00	89,00	Alto	
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	38,00	27,00	23,00	88,00	Regular	
3	3,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	33,00	33,00	40,00	106,00	Alto	
4	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00	26,00	26,00	16,00	68,00	Regular	
5	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	32,00	31,00	16,00	79,00	Regular	
6	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	19,00	34,00	22,00	75,00	Regular	
7	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	39,00	38,00	35,00	112,00	Alto	
8	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00	37,00	32,00	109,00	Alto	
9	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	30,00	25,00	22,00	77,00	Regular	
10	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	14,00	14,00	19,00	47,00	Bajo	
11	5,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	22,00	28,00	8,00	58,00	Regular	
12	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	28,00	31,00	24,00	83,00	Regular	
13	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	39,00	35,00	39,00	113,00	Alto	
14	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	28,00	29,00	32,00	89,00	Alto	
15	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	4,00	17,00	20,00	15,00	52,00	Bajo	
16	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	5,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	34,00	16,00	11,00	61,00	Regular	
17	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	30,00	33,00	23,00	86,00	Regular	
18	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	21,00	19,00	10,00	50,00	Bajo	
19	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	1,00	1,00	3,00	23,00	30,00	20,00	73,00	Regular
20	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	31,00	25,00	27,00	83,00	Regular	
21	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	31,00	32,00	29,00	92,00	Alto	
22	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	26,00	32,00	27,00	85,00	Regular	
23	3,00	1,00	3,00	5,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	23,00	20,00	25,00	68,00	Regular	
24	5,00	4,00	5,00	1,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	31,00	33,00	36,00	100,00	Alto	
25	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00	37,00	39,00	116,00	Alto	
26	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	1,00	39,00	39,00	29,00	107,00	Alto	
27	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	18,00	19,00	21,00	58,00	Regular	

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



4 : PP17

4,00

Visible: 72 de 72

	P P 1	P P 2	P P 3	P P 4	P P 5	P P 6	P P 7	P P 8	P P 9	PP1 0	PP1 1	PP1 2	PP1 3	PP1 4	PP1 5	PP1 6	PP1 7	PP1 8	PP1 9	PP2 0	PP2 1	PP2 2	PP2 3	PP2 4	C.NOR MATIV O	C.AFE CTIVO	C.CON TINUO	COMPR OMISOC RGAIZ	CAT GV2
28	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	27,00	28,00	15,00	70,00	Regular
29	4,00	1,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	25,00	32,00	20,00	77,00	Regular	
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	40,00	40,00	28,00	108,00	Alto
31	5,00	3,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	3,00	3,00	4,00	1,00	35,00	33,00	27,00	95,00	Alto
32	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	39,00	38,00	33,00	110,00	Alto
33	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	28,00	36,00	39,00	103,00	Alto
34	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	28,00	23,00	23,00	74,00	Regular
35	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	37,00	33,00	36,00	106,00	Alto
36	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	21,00	34,00	18,00	73,00	Regular
37	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	34,00	28,00	25,00	87,00	Regular
38	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	30,00	28,00	20,00	78,00	Regular
39	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	36,00	39,00	20,00	95,00	Alto
40	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	2,00	3,00	2,00	33,00	29,00	28,00	90,00	Alto
41	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00	40,00	40,00	120,00	Alto
42	5,00	4,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	30,00	29,00	33,00	92,00	Alto
43	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	26,00	22,00	21,00	69,00	Regular
44	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	1,00	4,00	1,00	5,00	3,00	4,00	2,00	1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	30,00	24,00	26,00	80,00	Regular
45	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	34,00	34,00	36,00	104,00	Alto
46	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	32,00	31,00	24,00	87,00	Regular
47	5,00	5,00	5,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	5,00	2,00	1,00	1,00	3,00	30,00	25,00	19,00	74,00	Regular
48	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00	31,00	31,00	94,00	Alto
49	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	34,00	32,00	32,00	98,00	Alto
50	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	27,00	32,00	23,00	82,00	Regular
51	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	32,00	28,00	29,00	89,00	Alto
52	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00	24,00	24,00	72,00	Regular
53	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	40,00	37,00	25,00	102,00	Alto
54	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	1,00	5,00	5,00	24,00	38,00	32,00	94,00	Alto

Vista de datos Vista de variables



4 : PP17

4,00

Visible: 72 de 72

	P P 1	P P 2	P P 3	P P 4	P P 5	P P 6	P P 7	P P 8	P P 9	PP1 0	PP1 1	PP1 2	PP1 3	PP1 4	PP1 5	PP1 6	PP1 7	PP1 8	PP1 9	PP2 0	PP2 1	PP2 2	PP2 3	PP2 4	C.NOR MATIV O	C.AFE CTIVO	C.CON TINUO	COMPR OMISOC RGANIZ.	CAT GV2
55	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	40,00	40,00	37,00	117,00	Alto
56	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	1,00	5,00	3,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	3,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	32,00	32,00	14,00	78,00	Regular
57	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00	40,00	40,00	120,00	Alto
58	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	5,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	24,00	20,00	18,00	62,00	Regular
59	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	27,00	29,00	26,00	82,00	Regular
60	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	5,00	33,00	34,00	26,00	93,00	Alto
61	4,00	4,00	2,00	5,00	2,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	1,00	29,00	40,00	22,00	91,00	Alto
62	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35,00	33,00	40,00	108,00	Alto
63	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	12,00	32,00	24,00	68,00	Regular
64	4,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	28,00	31,00	30,00	89,00	Alto
65	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	26,00	22,00	25,00	73,00	Regular
66	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	23,00	13,00	12,00	48,00	Bajo
67	4,00	4,00	5,00	1,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	2,00	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	27,00	34,00	21,00	82,00	Regular
68	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	31,00	29,00	21,00	81,00	Regular
69	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	25,00	27,00	27,00	79,00	Regular
70	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00	24,00	24,00	72,00	Regular
71	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	24,00	26,00	27,00	77,00	Regular
72	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	30,00	32,00	32,00	94,00	Alto
73	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	31,00	30,00	32,00	93,00	Alto
74	5,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	23,00	29,00	31,00	83,00	Regular
75	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00	32,00	32,00	97,00	Alto
76	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	18,00	16,00	16,00	50,00	Bajo
77	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00	40,00	40,00	120,00	Alto
78	5,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	5,00	3,00	1,00	4,00	28,00	34,00	22,00	84,00	Regular
79	3,00	3,00	5,00	1,00	2,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	4,00	27,00	32,00	21,00	80,00	Regular
80	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00	40,00	40,00	120,00	Alto
81	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	30,00	23,00	22,00	75,00	Regular



4 : PP17

4,00

Visible: 72 de 72

	P P 1	P P 2	P P 3	P P 4	P P 5	P P 6	P P 7	P P 8	P P 9	PP1 0	PP1 1	PP1 2	PP1 3	PP1 4	PP1 5	PP1 6	PP1 7	PP1 8	PP1 9	PP2 0	PP2 1	PP2 2	PP2 3	PP2 4	C.NOR MATV O	C.AFE CTIVO	C.CON TINUO	COMPR OMSOC RGANIZ.	CAT GV2	
82	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	23,00	24,00	31,00	78,00	Regular	
83	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	34,00	35,00	32,00	101,00	Alto	
84	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	5,00	32,00	40,00	20,00	92,00	Alto
85	2,00	2,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	21,00	22,00	23,00	66,00	Regular	
86	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	34,00	36,00	34,00	104,00	Alto
87	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00	32,00	32,00	96,00	Alto	
88	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	34,00	32,00	32,00	98,00	Alto	
89	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00	32,00	32,00	96,00	Alto	
90	3,00	2,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	26,00	24,00	24,00	74,00	Regular	
91	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	1,00	25,00	16,00	26,00	67,00	Regular	
92	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	20,00	20,00	19,00	59,00	Regular	
93	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	16,00	16,00	18,00	50,00	Bajo	
94	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	5,00	5,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	26,00	24,00	33,00	83,00	Regular	
95	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	20,00	10,00	8,00	38,00	Bajo	
96	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	32,00	28,00	28,00	88,00	Regular	
97	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	39,00	39,00	40,00	118,00	Alto	
98	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	23,00	25,00	24,00	72,00	Regular	
99	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	29,00	26,00	27,00	82,00	Regular	
100	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00	32,00	32,00	96,00	Alto	
101	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	22,00	24,00	24,00	70,00	Regular	
102	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	30,00	30,00	30,00	90,00	Alto	
103	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	37,00	38,00	40,00	115,00	Alto	
104	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	35,00	37,00	32,00	104,00	Alto	
105	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	35,00	35,00	34,00	104,00	Alto	
106	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	36,00	35,00	36,00	107,00	Alto	
107	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	39,00	40,00	40,00	119,00	Alto	
108	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	36,00	38,00	36,00	110,00	Alto	

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



4 : PP17

4,00

Visible: 72 de 72

	P P 1	P P 2	P P 3	P P 4	P P 5	P P 6	P P 7	P P 8	P P 9	PP1 0	PP1 1	PP1 2	PP1 3	PP1 4	PP1 5	PP1 6	PP1 7	PP1 8	PP1 9	PP2 0	PP2 1	PP2 2	PP2 3	PP2 4	C.NOR MATV O	C.AFE CTIVO	C.CON TINUO	COMPR OMSOC RGANIZ.	CAT GV2
109	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	27,00	27,00	30,00	84,00	Regular
110	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	8,00	8,00	8,00	24,00	Bajo
111	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	30,00	23,00	20,00	73,00	Regular
112	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	20,00	19,00	18,00	57,00	Regular
113	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	18,00	18,00	17,00	51,00	Bajo
114	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00	39,00	40,00	119,00	Alto
115	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	39,00	39,00	39,00	117,00	Alto
116	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	18,00	18,00	17,00	53,00	Bajo
117	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	35,00	25,00	25,00	85,00	Regular
118	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	39,00	37,00	39,00	115,00	Alto
119	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	5,00	5,00	30,00	36,00	22,00	88,00	Regular
120	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	39,00	39,00	40,00	118,00	Alto
121	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	28,00	30,00	33,00	91,00	Alto
122	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	39,00	39,00	37,00	115,00	Alto
123	2,00	1,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	15,00	17,00	40,00	72,00	Regular
124	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	39,00	39,00	39,00	117,00	Alto
125	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	39,00	38,00	40,00	117,00	Alto
126	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	39,00	38,00	38,00	115,00	Alto
127	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	38,00	39,00	39,00	116,00	Alto
128	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	17,00	24,00	19,00	60,00	Regular
129	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	20,00	36,00	28,00	84,00	Regular
130	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	39,00	38,00	39,00	116,00	Alto
131	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	17,00	18,00	17,00	52,00	Bajo
132	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	17,00	18,00	18,00	53,00	Bajo
133	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	20,00	23,00	18,00	61,00	Regular
134	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	23,00	25,00	16,00	64,00	Regular
135	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	36,00	37,00	35,00	108,00	Alto

Vista de datos Vista de variables



4 : PP17

4,00

Visible: 72 de 72

	P P 1	P P 2	P P 3	P P 4	P P 5	P P 6	P P 7	P P 8	P P 9	PP1 0	PP1 1	PP1 2	PP1 3	PP1 4	PP1 5	PP1 6	PP1 7	PP1 8	PP1 9	PP2 0	PP2 1	PP2 2	PP2 3	PP2 4	C.NOR MATV O	C.AFE CTIVO	C.CON TINUO	COMPR OMISOC RGANIZ	CAT GV2	
136	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	31,00	33,00	21,00	85,00	Regular	
137	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	22,00	27,00	33,00	82,00	Regular	
138	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	17,00	16,00	17,00	50,00	Bajo	
139	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	17,00	17,00	16,00	50,00	Bajo	
140	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	38,00	40,00	38,00	116,00	Alto	
141	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	40,00	39,00	39,00	118,00	Alto	
142	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	39,00	39,00	39,00	117,00	Alto	
143	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	5,00	1,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	14,00	13,00	8,00	35,00	Bajo	
144																														
145																														
146																														
147																														
148																														
149																														
150																														
151																														
152																														
153																														
154																														
155																														
156																														
157																														
158																														
159																														
160																														
161																														
162																														

ANEXO 10: PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de Normalidad de las Variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra									
		L. Transf ormaci onal	L. Trans accio nal	L. Laisse z Faire	V1: Estilo de Liderazgo	C. Norm ativo	C. Afectivo	C. Continu o	V2: Compro miso Organiza cional
N		143	143	143	143	143	143	143	143
Parámetros normales ^{a,b}	Media	64,573 4	39,25 87	18,202 8	122,0350	29,33 57	29,6154	27,1888	86,1399
	Desv.	17,508 34	10,72 033	7,0516 8	29,75236	7,609 25	7,71675	8,62518	21,71927
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,122	,078	,074	,054	,087	,111	,089	,062
	Positivo	,122	,071	,074	,053	,081	,089	,069	,059
	Negativo	-,116	-,078	-,069	-,054	-,087	-,111	-,089	-,062
Estadístico de prueba		,122	,078	,074	,054	,087	,111	,089	,062
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,031 ^c	,053 ^c	,200 ^{c,d}	,010 ^c	,000 ^c	,007 ^c	,200 ^{c,d}

Nota: Base de datos

La Tabla muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en este caso el valor encontrado de p es mayor que 0,200; muestra que, con probabilidad mayor al 0.0%, la variable aleatoria es igual a la distribución normal. Por esta razón, se utilizará una prueba paramétrica llamada Pearson para las tablas de correlación.

Tabla 11: CORRELACIONES

Correlaciones Pearson para hipótesis de investigación.

Correlaciones Pearson.

		V1: Estilo de liderazgo	V2: Compromiso organizacional
V1: Estilo de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,739**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	143	143
V2: Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,739**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	143	143

Nota: Base de datos

La tabla 5 muestra una relación significativa entre estilo de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la unidad ejecutora de salud Ascope, expresando un alto nivel de correlación y significancia (Pearson 0,739 y Sig. 0,000). La cual indica que $p < 0.05$ rechaza la H_0 y acepta la H_a .

ANEXO 12: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general:	Hipótesis General:	Objetivo general:	Estilos de liderazgo	Se concibe como un proceso colectivo donde a través de una comunicación eficaz se puede influenciar otras personas motivándolas para conseguir el logro de objetivos de la organización. (Pedraja et al., 2020).	Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional Liderazgo Laissez faire	Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional, corte transversal, con un diseño no experimental. Población: 226 colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope. Muestra: 143 colaboradores de la unidad ejecutora de
¿Existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021?	H1. Los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.	Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021. Objetivos específicos:				

	<p>H0. Los estilos de liderazgo no se relacionan con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.</p>	<p>a) Identificar el estilo de liderazgo predominante en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.</p> <p>b) Identificar el nivel de compromiso organizacional, según dimensiones en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope.</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que se refiere a los sentimientos y / o creencias acerca de la relación de un empleado con la organización.</p> <p>(Meyer & Allen, 1991)</p>	<p>Normativo</p> <p>Afectivo</p> <p>Continuo</p>	<p>Salud Ascope y fue hallada a través de la fórmula para poblaciones finitas, el muestreo fue probabilístico.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Para variable 1: Encuesta de estilo de liderazgo por Castro Solano, Nader y Casullo, 2004 (34 Ítems)</p> <p>Para variable 2: Encuesta de compromiso organizacional por Chávez ,2021. (24 ítems)</p>
--	--	--	----------------------------------	---	--	--