

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de
Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020**

**Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Enfermería con Mención
en Administración y Gestión**

Por:

Magaly Elodia Medina León

Asesor:

Dra. María Ángela Paredes Aguirre

Lima, octubre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo MARÍA ÁNGELA PAREDES AGUIRRE, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente tesis titulado: *“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2020”*, constituye la memoria que presenta la licenciada MAGALY ELODIA MEDINA LEÓN, para aspirar al título de Maestra en Enfermería con mención en Administración y Gestión, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 14 días del mes de octubre de 2020.



Dra. María Ángela Paredes Aguirre

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 14 días del mes octubre del año 2020, siendo las 11:00 am, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dra. Lili Albertina Fernández Molocho, la Secretaria: Dra. María Teresa Cabanillas Chávez y los demás miembros: Mg. Mary Luz Solórzano Aparicio y Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales y la asesora: Dra. María Ángela Paredes Aguirre, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. del Bachiller/Licenciado(a): Magaly Elodia Medina León Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

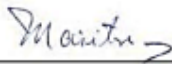
Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): **MAGALY ELODIA MEDINA LEÓN ...**

CALIFICACIÓN	ESCA AS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____	Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos	 _____
Presidente		Secretario
_____	_____	_____
Asesor	Miembro	Miembro

Bachiller/Licenciado(a)		

Dedicatoria

A mi hijo Ronier Gerardo Daniel Grández Medina, quien es mi mayor motivo y motor para seguir adelante; que este trabajo de investigación grabe en él, el deseo de ser un gran investigador.

A mi padre Gerardo Humberto Medina Alva, por motivarme y animarme constantemente para la conclusión de este trabajo de investigación, y haber forjado en mí un espíritu misionero.

A mi madre Fredesvinda León Plasencia, por haberme enseñado valores como la perseverancia y la responsabilidad e inculcar en mí, la desafiante frase: “si se puede”.

Agradecimientos

A Dios porque es la fuente inagotable de toda sabiduría y su don inefable: Jesús, quien me ha fortalecido siempre para seguir adelante.

A la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión por haberme dado la oportunidad de cumplir esta meta tan anhelada; en especial a la Mg. Nira Cutipa Gonzales por su comprensión y motivación constante en todo este proceso; aprecio sinceramente su calidad de persona.

A la Dra. Ángela Paredes Aguirre por su gran aporte científico, sus recomendaciones y sugerencias en todo el proceso del presente trabajo de investigación; alentándome con sus palabras a lograr la meta.

Agradezco también, a la Dra. María Cabanillas Chávez por el respaldo brindado como directora de la UPG Salud, al ingeniero Willy Medina Bacalla por haberme brindado sus conocimientos y sugerencias para concretar este trabajo de investigación.

Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Resumen	xii
Abstrac	xiii
Capítulo I.....	14
El problema	14
Planteamiento del problema.....	14
Formulación del problema	18
Problema general.	18
Problemas específicos.....	18
Objetivos de la investigación.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos.	19
Justificación	20
Justificación teórica.	20
Justificación metodológica.....	20
Justificación práctica y social.	20
Presuposición filosófica.....	21
Capítulo II	24
Desarrollo de las perspectivas teóricas	24
Antecedentes de la investigación.....	24
Antecedentes internacionales.....	24
Antecedentes nacionales.....	27

Definición conceptual de variables.....	30
Variable A: Liderazgo transformacional.	30
Variable B: Compromiso organizacional.....	30
Bases teóricas.....	30
Liderazgo.	30
Liderazgo transformacional.	33
Liderazgo en Enfermería.....	39
Compromiso organizacional.	41
Liderazgo transformacional y compromiso organizacional.....	46
Capítulo III.....	51
Metodología	51
Descripción del lugar de ejecución.....	51
Población y muestra.....	52
Población.....	52
Muestra.	52
Tipo y diseño de investigación	53
Formulación de hipótesis	54
Hipótesis general.....	54
Hipótesis específicas.....	54
Identificación de variables.....	55
Operacionalización de variables	56
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	57
Cuestionario.	57
Proceso de recolección de datos	59

Procesamiento y análisis de datos.....	60
Consideraciones éticas.....	61
Capítulo IV.....	62
Resultados y discusión.....	62
Resultados descriptivos.....	62
Discusión.....	64
Capítulo V.....	76
Conclusiones y recomendaciones.....	76
Conclusiones.....	76
Recomendaciones.....	76
Referencias.....	78
Apéndice.....	88

Índice de tablas

Tabla 1 Liderazgo transformacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.	62
Tabla 2 Compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.	63
Tabla 3 Relación entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.	64
Tabla 4 Análisis de confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional	95
Tabla 5 Análisis de confiabilidad por ítems del instrumento de liderazgo transformacional ..	95
Tabla 6 Análisis de confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional.....	96
Tabla 7 Análisis de confiabilidad por ítems del instrumento de compromiso organizacional.	96
Tabla 8 Ajuste a la distribución normal de los valores del liderazgo transformacional, compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones.....	103
Tabla 9 Características generales a través de variables categóricas de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.....	105
Tabla 10 Características generales a través de variables numéricas de los profesionales de Enfermería de la Clínica Good Hope, Lima 2020.....	105

Indice de figuras

Figura 1. Mapa del lugar de estudio	51
Figura 2. Esquema de diseño correlacional	54
Figura 3. Dispersión de los datos de compromiso organizacional y liderazgo transformacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima. 2020. CO: Compromiso organizacional, CN: Compromiso normativo, CC: Compromiso continuo, CA: Compromiso afectivo, LTr: Liderazgo transformacional.....	103
Figura 4. Profesionales de Enfermería - edad mínima y máxima	106
Figura 5. Porcentaje de profesionales de Enfermería según sexo	106
Figura 6. Porcentaje de profesionales de Enfermería según estado civil	107
Figura 7. Porcentaje de profesionales de Enfermería según religión	107
Figura 8. Porcentaje de profesionales de Enfermería según nivel o grado alcanzado.....	108
Figura 9. Porcentaje de profesionales de Enfermería según tipo de contrato.....	108
Figura 10. Profesionales de Enfermería - tiempo de servicio.....	109

Índice de apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos.....	89
Apéndice B: Validez de los instrumentos.....	93
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	95
Apéndice D: Consentimiento informado	98
Apéndice E: Matriz de consistencia	99
Apéndice F: Autorización institucional	100
Apéndice G: Carta de aceptación del Comité de Ética.....	101
Apéndice H: Tamaño de muestra	102
Apéndice I: Comprobación de dispersión y distribución de los datos.....	103
Apéndice J: Variables de identificación general de los participantes en el estudio	105

Resumen

El compromiso organizacional se ha convertido en uno de los mayores desafíos en la diversidad de organizaciones en las últimas décadas; contar con un trabajador comprometido con su institución trae beneficios amplios que pueden asegurar el éxito de una organización. De igual forma, el liderazgo es de suma importancia en las instituciones, más aún si cuentas con líderes transformacionales quienes motivan e inspiran a sus seguidores hacia el cumplimiento de la misión y visión de la organización. El objetivo general del presente estudio de investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y es de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 109 profesionales de Enfermería, la cual fue seleccionada a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. El resultado obtenido presenta los valores del coeficiente de correlación de Spearman indicando que no hay evidencia suficiente para afirmar la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de la muestra objeto de estudio ($Rho=0.080$, $p=0.432$). Se exhorta a la Gerencia de Gestión del Talento Humano de la clínica privada, a realizar talleres de capacitación y entrenamiento para fortalecer el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería y de esta manera llevar al éxito a la organización.

Palabras clave: liderazgo transformacional, compromiso organizacional, liderazgo en enfermería

Abstract

Organizational commitment has become one of the biggest challenges of organizations in recent decades, having a worker committed to his institution, brings wider benefits, which can ensure the success of an organization. Likewise, leadership is a paramount in institutions and even more if it has transformational leaders who motivate and inspire their followers toward fulfilling the mission and vision of the organization. The overall objective of this research study is to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment of nurses of a private clinic in Lima, 2020. This research has a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational type. The sample was made up of 109 nursing professionals, which was selected through a non-probability sampling for convenience. The obtained result presents the values of the Spearman correlation coefficient, indicating that there is insufficient evidence to affirm the existence of a relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the sample under study ($Rho = 0.080$, $p = 0.432$). The Human Talent Management Division of the private clinic is encouraged to carry out training and coaching workshops to strengthen the organizational commitment of nursing professionals and thus lead the organization to success.

Key words: Transformational leadership, Organizational commitment, Nursing leadership

Capítulo I

El Problema

Planteamiento del problema

El compromiso organizacional es hoy en día una preocupación de todas las organizaciones a nivel mundial, quienes convergen con el concepto que el recurso humano es el factor más importante de una organización, siendo el que ejerce una fuerte participación en el logro de los objetivos institucionales; contar con un recurso humano realmente comprometido es el tema significativo de cada organización, para lo cual se debe desarrollar estrategias que impacten el compromiso de un colaborador con su institución; en consecuencia Fonseca, Cruz y Chacón (2019) afirman que, en los últimos decenios, el estudio del comportamiento de las personas en el campo laboral es de particular interés, sobre todo al reconocer que los empleados y el ambiente en el que se desempeñan son de vital importancia para el progreso de cualquier organización.

El profesional de Enfermería tiene como una de sus funciones la de administrar los servicios de enfermería, según lo declara la Ley del Trabajo de la Enfermera (o) N° 27669 del CEP (2002); en este campo los profesionales de Enfermería tienen gran participación en el logro de los objetivos institucionales, asumiendo el rol de líder, esto significa un desafío importante para Enfermería porque contribuye al desarrollo de los servicios de salud con eficacia y eficiencia, dando como resultado la calidad en la atención de enfermería. Sin embargo, cabe mencionar que los profesionales de la salud enfrentan las divergencias, producto de los anhelos de cada sistema en el cual se encuentran inmersos.

Los desafíos para el profesional de Enfermería, tanto en el liderazgo como en la asistencia a los pacientes, se encuentra “bajo presión”, lo que podría ser ocasionado por una alta demanda de pacientes y pocos profesionales para atender este contexto; las exigencias de

calidad solicitadas por la institución, las quejas y reclamos que se derivan de la atención, los problemas legales ocasionados por esto último, etc., se tornan en desafíos para la gestión en los diferentes servicios, pudiendo causar desánimo tanto en el enfermero líder como en el equipo de trabajo, consecuentemente.

De Lima, Coelho, Adyles, Biolchi, Pires y Schubert (2011) declaran que las fragilidades del profesional de Enfermería, frente al desarrollo de habilidades de gestión en las que de manera inherente está involucrado el liderazgo, podrían ocasionar frustración en el líder y también a los miembros del equipo. Estos desafíos podrían afectar el grado de compromiso de los profesionales de Enfermería y por consiguiente podría ocasionar interferencia en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Paolucci, Dimas, Zappalá, Lourenço y Rebelo (2018) realizaron en Portugal un estudio de investigación titulado “El liderazgo transformacional y la eficacia grupal: el papel mediador del compromiso afectivo con el equipo”; en el cual, los autores concluyeron que el compromiso afectivo con el equipo media parcialmente en la relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de la experiencia grupal.

Del mismo modo, Barra (2017) realizó un trabajo de investigación en profesionales de Enfermería en el Hospital Dos de Mayo en Lima; de la misma manera lo hizo Evangelista (2018) en el servicio de emergencia de un hospital nivel IV Lima, ambos estudios concluyeron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Por las opiniones recogidos por la investigadora, se puede observar que el compromiso organizacional se ha convertido en estas últimas décadas en uno de los constructos ampliamente estudiados en la psicología del trabajo y también en las organizaciones, específicamente en el área de Gestión del Talento Humano, conocido también como las

oficinas de Recursos Humanos (Arciniega & González, 2012). Uno de los desafíos más grandes que puede tener una oficina de Recursos Humanos en cualquier organización, es mantener al personal comprometido con su institución.

Existen estudios de investigación que asocian positivamente el tipo de liderazgo transformacional con el compromiso organizacional, incluso en una diversidad de entornos, medios o inclusive en variadas culturas de una organización; los líderes transformacionales tienen la capacidad de influir en el compromiso organizacional de sus seguidores, alentándolos a pensar críticamente, a innovar e involucran a sus seguidores en la toma de decisiones; inspirando lealtad y sabiendo reconocer las necesidades de cada seguidor, de tal forma que logre desarrollar su potencial personal (Avolio, Zhu, Koh, & Bhatia, 2004).

En el diario laborar de los profesionales de Enfermería, ya sean en el campo asistencial, docente, administrativo y de investigación siempre tienen que desarrollar actividades de liderazgo, sean o no preparados para dicha función: asumiendo el liderazgo con todos los desafíos, convirtiendo el liderazgo en una cuestión inherente al profesional de Enfermería que le impulsa a desarrollar habilidades de liderazgo en todos los ámbitos en los que se desarrollan (Souza, Cordeiro, Aguiar, Freitas, Dias, Viera y Ramos, 2013).

En los años de experiencia asistencial en diferentes instituciones, en las que ha laborado la investigadora, ha podido escuchar comentarios frecuentes de algunos profesionales de Enfermería en relación a la institución donde trabajan, tales como: “En otra institución mi sueldo sería mejor”. “No es mi función, no estudié para esto”. “Las colegas no participan en la solución de problemas”. “No les importa lograr objetivos institucionales de mejora”, etc.; observando así actitudes que muestran la indisposición a aceptar otro tipo de función que no sea la que ya tienen. En otras circunstancias otro profesional de Enfermería declaró “Tengo mejores ofertas de trabajo afuera y no me sería difícil abandonar la empresa”.

Ante estas opiniones, la investigadora decidió entrevistar a algunos líderes de la clínica donde se realizará el estudio para conocer su opinión en relación al liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería; entre ellos, a una líder de enfermería, un líder médico y un personal administrativo.

En la entrevista que se tuvo con la líder de enfermería, ella refirió lo siguiente: “El compromiso del personal de enfermería es crucial para el desarrollo de la institución, por ejemplo, agregó: “Cuando todos trabajamos en un proceso establecido, evitamos cometer errores y damos un servicio de calidad; pero cada enfermera debe estar comprometida en seguir los procesos establecidos y validados”. También adicionó: “Cuando se crea un nuevo proceso o hay cambios en el proceso siempre hay una minoría que se resiste al cambio, tal vez por seguir en la zona de confort, demostrando así su poco compromiso con la institución”.

Por otro lado, podemos citar las opiniones de otras profesionales de Enfermería que se expresaron de esta manera: “Yo trabajo por necesidad no porque me guste”. “No siento que pertenezco a esta institución”.

En la entrevista que se sostuvo con un médico respecto al compromiso organizacional para cumplir con la misión institucional, el galeno refirió lo siguiente: “Creo que sí, debe haber compromiso de parte de los profesionales de Enfermería, porque va a depender mucho de ello para que haya satisfacción del usuario, y esto haga crecer a la institución”. También acotó: “Creo que existe algunos profesionales de Enfermería que no están comprometidos con la institución, y tal vez realizan el trabajo solo por cumplir, a pesar de que la clínica les brinda muchas ayudas y facilidades”. Concluyendo mencionó: “Creo que es importante tener un buen liderazgo y trabajar hombro a hombro con las personas que están bajo tu cargo”.

Respecto al compromiso organizacional, un profesional del área administrativa, manifestó que el compromiso organizacional “es un factor determinante en el desarrollo de esta institución”.

El liderazgo es un desafío constante para cada líder de enfermería, planteándose preguntas frecuentes: ¿Cómo lograr que los profesionales de Enfermería estén comprometidos al 100% con su institución?, ¿esto es posible?, ¿tiene el liderazgo una relación con el compromiso de cada profesional de Enfermería?

De esta forma la investigadora se ha motivado a formular el siguiente problema de investigación:

Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020?

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional que poseen los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020?

Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Objetivos específicos.

Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Identificar el nivel de compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión: compromiso afectivo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión: compromiso de continuidad de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión: compromiso normativo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Justificación

Justificación teórica.

Este estudio permitirá contar con información actualizada y sistematizada sobre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima 2020, la misma que podrá servir como un antecedente para otros estudios que incrementen el conocimiento científico de Enfermería. Así mismo, se ha estructurado todo un marco teórico producto de la revisión de bibliografía actualizada que se pone a disposición de los profesionales de la salud.

Justificación metodológica.

Se aplicó dos instrumentos que fueron adaptados por la investigadora y posteriormente aplicados en una prueba piloto para corroborar su validez y confiabilidad. El primero para medir el liderazgo transformacional denominado *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5X-short)* y el segundo denominado *TCM Employee Commitment Survey*, para medir el compromiso organizacional; ambos instrumentos son válidos y confiables, ya que aportan información valiosa para la comunidad científica. En este sentido, estos instrumentos podrán ser utilizados por otros investigadores con variables de estudio similares a este trabajo de investigación. Así mismo, el estudio ofrece información válida y confiable para las autoridades de la clínica privada en estudio que con actitud crítica y reflexiva puedan pensar, y replantear propuestas de mejoramiento para el ejercicio de un buen liderazgo y, por consiguiente, una sensación de bienestar derivada del compromiso organizacional de sus profesionales de Enfermería.

Justificación práctica y social.

Los resultados del estudio pretenden motivar a la administración de una clínica privada de Lima, para que gestionen cursos de capacitación y entrenamiento respecto al liderazgo

transformacional y de compromiso organizacional; de esta manera cumplir con los objetivos institucionales de satisfacción del usuario por la calidad de atención brindada a través de los profesionales de Enfermería de una clínica privada. Así mismo, se pretende generar un espacio de reflexión para que los profesionales de Enfermería sean conscientes de los beneficios del liderazgo transformacional en la satisfacción del usuario, y que podría ser un modelo de comportamiento institucional.

Presuposición filosófica

El líder sabio tiene conciencia de su verdadero ser, porque vive en comunión con la fuente de la sabiduría. Nadie es capaz de aceptar su realidad a no ser que Dios opere en su vida: el milagro de la conversión. Es necesario formar líderes que influyan y transformen vidas; hombres y mujeres capaces de hacer soñar y conducir a las personas hacia horizontes infinitos (Bullón, 2013). En la Biblia se encuentra las palabras del sabio Salomón que afirma: “Sin liderazgo sabio, la nación se hunde; la seguridad está en tener muchos consejeros” (Proverbios 11:14). Sin embargo, hay una idea errada respecto al liderazgo. Muchos creen que liderar es ser el primero, el jefe, el que emite órdenes. Sin embargo, el Señor Jesucristo enseñó otro tipo de liderazgo, “Si alguno quiere ser el primero deberá ser el último de todos, y el servidor de todos”. En esta declaración se encuentra la teología del liderazgo. Jesús no enseñó que el deseo de ser líder sea un pecado, sino que mostró que las motivaciones correctas del líder son el amor y el servicio.

El liderazgo existe y ha existido en todas sus formas o estilos descritas a través de los tiempos, tal vez sin los conocimientos teóricos y analíticos que se presentan en la actualidad; por ejemplo, en la Biblia, se describe muchas situaciones en que el liderazgo salió a relucir como un factor determinante y que tuvo un impacto positivo o negativo en sus seguidores, de acuerdo a las decisiones tomadas por sus líderes y ejecutadas por sus partidarios; como

ejemplo se presenta el liderazgo de Noé, Abraham, Gedeón, Sansón, Samuel, Saúl, David, Daniel, Jesús, Pedro y Pablo entre otros.

Sin embargo, el mejor ejemplo de líder es Jesucristo quien en su humildad, sabiduría y esencia del amor nos acercó al Padre Celestial para tener acceso a la salvación.

El perfil del buen líder cristiano tiene en cuenta que primero debe buscar a Dios como la fuente de amor y sabiduría, sus motivaciones son sanas, sabe tomar decisiones, es consciente de su valía, sueña en grande, es honesto, humilde, tiene buenas relaciones interpersonales e intrapersonal, practica la justicia, resuelve problemas basado en evidencias; se mantiene en constante aprendizaje y genera compromiso con su institución.

La Biblia presenta a Josué como juez y líder, quien fue obediente a la voluntad del Señor, celoso de las cosas de Dios, respetado en su familia y sociedad donde se desenvolvía, fue un hombre de confianza y valor (Números 14:6-9), poseedor de una profunda determinación de fidelidad, lealtad y compromiso con Dios. Como líder espiritual motivó a su familia y al pueblo de Israel a permanecer fieles en su compromiso de adoración y servicio a Dios. La declaración registrada en Números 24:15: “Y si mal os parece servir a Jehová, escogeos hoy a quien sirváis; si a los dioses a quienes sirvieron vuestros padres, cuando estuvieron al otro lado del río o a los dioses de los amorreos en cuya tierra habitáis; pero yo y mi casa serviremos a Jehová”. Según White (1959) en su libro *Historia de los Patriarcas y Profetas*, estas palabras fueron una reprensión para Israel. El mismo santo celo que inspiraba el corazón del jefe se comunicó al pueblo. Mientras confiaran en su propia fuerza y justicia, les era imposible lograr perdón por sus pecados; no podían satisfacer las exigencias de la perfecta ley de Dios, y en vano se comprometían a servirlo. Solo por la fe en Cristo podían alcanzar el perdón de sus pecados, y recibir fuerzas para obedecer la ley de Dios. Un buen líder hace lo que hizo Josué, quien trato de hacer que sus oyentes pensarán muy bien sus

palabras, y que desistieran de hacer votos para cuyo cumplimiento no estaban preparados. Con profundo fervor repitieron estas palabras: “No, antes a Jehová serviremos”. Consintiendo solemnemente en atestiguar contra sí mismos que habían escogido a Jehová, una vez más reiteraron su promesa de lealtad: “A Jehová nuestro Dios serviremos y a su voz obedeceremos.” Josué había cumplido siguiendo a Jehová, y en el libro de Dios se lo llamó “El siervo de Jehová.” El testimonio más noble que se da acerca de su carácter como líder del pueblo de Israel es la historia de la generación que disfrutó de sus labores (pp. 562-563). Josué motivó a los israelitas a tener un compromiso de lealtad y fidelidad a Dios, era la única forma de tener la satisfacción y felicidad de gozar de la presencia de Dios.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales.

Ferreira, Amestoy, Da Silva, Felzemburgh, Santana, Trindade, Dos Santos y Varanda (2018) realizaron un estudio de investigación en Brasil, titulado “Liderazgo transformacional en la práctica de enfermería en un hospital universitario”, cuyo objetivo fue analizar el ejercicio del liderazgo transformacional en la práctica de enfermería de un hospital universitario. La metodología que usaron los investigadores fue el estudio de métodos mixtos explicativos secuenciales. En la etapa cuantitativa, con muestra no probabilística por conveniencia, aplicaron cuestionario de actitudes frente a estilos de liderazgo adaptados a la frecuencia de adopción de conductas de liderazgo transformacional en 152 enfermeras del hospital. Datos sometidos a pruebas estadísticas descriptivas y analíticas. Los resultados del estudio arrojaron que el liderazgo transformacional fue identificado frecuentemente entre los enfermeros. Sin embargo, se presentaron dificultades para ejercer este modelo de liderazgo debido a falta de apoyo institucional, liderazgo vertical, falta de capacitación y debilidades comunicacionales antes de tomar decisiones. Finalmente, concluyeron que la práctica del liderazgo transformacional encuentra resistencia por el mayor ejercicio de liderazgo vertical de los gestores; sin embargo, los enfermeros creen que un liderazgo de tipo horizontal podría favorecer cambios estructurales y conductuales en la institución.

Paolucci et al. (2018) ejecutaron un estudio de investigación titulado “El liderazgo transformacional y la eficacia grupal: el papel mediador del compromiso afectivo con el equipo”. El objetivo de este estudio fue contribuir a esclarecer los efectos del liderazgo

transformacional en la eficacia de los equipos. De esta manera los investigadores estudiaron los efectos directos e indirectos del liderazgo transformacional utilizando tres criterios de eficacia del equipo: la viabilidad, la mejora del proceso en equipo y la calidad de la experiencia grupal. Los investigadores encuestaron a 90 equipos que trabajaban en diferentes contextos organizacionales en Portugal, y aplicaron dos cuestionarios diferentes a los líderes y a los miembros del equipo. Los resultados de la investigación revelaron que el compromiso afectivo con el equipo media parcialmente la relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de la experiencia grupal.

De Lima & Costa (2015) ejecutaron un estudio de investigación en Portugal titulado “Relacionando liderazgo transformacional y confianza organizacional: ¿Tiene el compromiso organizacional un efecto mediador?” El objetivo principal de este estudio fue analizar si el compromiso organizacional ejerce un efecto mediador entre la relación del liderazgo transformacional y la confianza organizacional. Dicho estudio es exploratorio, descriptivo y transversal, la muestra fue un subconjunto de una población específica y homogénea, obtenida por un proceso aleatorio reducido a 58 trabajadores, de los cuales 43 respondieron al cuestionario. Finalmente, los resultados empíricos confirmaron que el liderazgo transformacional fortalece positivamente la confianza organizacional. Sin embargo, destacan que el liderazgo transformacional y la confianza organizacional no están influenciados de modo significativo por el compromiso organizacional y que este, no tiene un efecto mediador en la relación descrita anteriormente.

Othman, Mohammed y D’Silva, (2013) desarrollaron un estudio titulado “¿Un estilo de liderazgo transformacional y transaccional predice el compromiso organizacional entre los profesores de universidades públicas en Nigeria?”, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesores

universitarios públicos nigerianos. El diseño de la investigación de la encuesta se empleó para recopilar datos de ciento cincuenta y uno (151) profesores de universidades públicas de Nigeria. Los investigadores recopilaron la información a través de 2 cuestionarios, para medir estilos de liderazgo usaron un instrumento conocido como *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* desarrollado por Bass & Avolio (1995) y para medir el compromiso organizacional de los profesores de la universidad pública de Nigeria (variable dependiente) utilizaron otra herramienta desarrollada por Meyer & Allen (1997). El estudio concluyó que los estilos de liderazgo de la alta dirección en las universidades nigerianas influyen en el compromiso organizacional entre los profesores. La correlación es significativa a nivel .01 (2 colas). En conclusión, el estudio indicó que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional están positivamente relacionados con el compromiso organizacional de los profesores de las universidades públicas de Nigeria.

Molero, Recio y Cuadrado (2010) realizaron un estudio de investigación en España cuyo título fue “Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* en una muestra española”. El objetivo de este estudio fue comprobar el ajuste de dicha estructura factorial y de otros posibles modelos alternativos utilizando una versión española del MLQ. Los investigadores aplicaron el análisis factorial confirmatorio a los resultados obtenidos en una muestra de 954 participantes. Los resultados revelaron que en los modelos 8 y 9, existen correlaciones entre .97 y .99 en todas las combinaciones de los factores relativos a liderazgo transformacional. El estudio mostró una fiabilidad de la escala en cuanto a consistencia interna muy elevada, siendo los coeficientes Alfa de Cronbach .95 para el total de la escala y específicamente para el factor de liderazgo transformacional, .89.

Arciniega & González (2006) realizaron un estudio de investigación titulado “¿Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional?”. El objetivo fue evaluar la influencia de los valores en el trabajo en el desarrollo del compromiso organizacional en comparación con cuatro facetas de la satisfacción laboral y cuatro factores organizacionales. Para validar las hipótesis los investigadores utilizaron una muestra de 982 empleados en ocho diferentes compañías del noreste de México. Los autores midieron el compromiso organizacional utilizando versiones adaptadas de las tres escalas creadas por Meyer y Allen (1997): la escala de compromiso afectivo (ACS), la escala de compromiso continuo (CCS) y la escala de compromiso normativo (NCS). Los resultados sugieren que los valores en el trabajo ocupan un lugar menos importante en el desarrollo del compromiso organizacional en comparación con otros factores organizacionales.

Antecedentes nacionales.

Salvador & Sánchez (2018) realizaron un trabajo de investigación titulado “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente”, cuyo objetivo fue determinar la relación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. La metodología que usaron los autores fue de tipo básica de naturaleza cuantitativa y se empleó un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional; su población fue finita y el muestreo fue de tipo probabilístico. Los autores aplicaron dos instrumentos validados y confiables, arrojando los siguientes resultados de correlación rho Spearman = ,676 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$. Los investigadores concluyeron que existe una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la Red Educativa N° 22-UGEL 01.

Evangelista (2018) ejecutó un estudio de investigación titulado “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018”. El objetivo de este estudio de investigación fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018. Para el recojo y procesamiento de los datos a la estadística, la metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo; asimismo, utilizaron el método hipotético deductivo; la investigación fue de tipo sustantiva y de nivel descriptivo correlacional. De igual forma, la población considerada para este estudio de investigación fue de 202 enfermeros y la muestra estuvo conformada 115 enfermeros, para el recojo de información utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario de liderazgo transformacional por Bass y Avolio (1995) y un segundo cuestionario de compromiso organizacional por Meyer y Allen (1997). Los resultados obtenidos arrojaron evidencia de que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,770.

Ramos (2018) efectuó un estudio de investigación titulado “Estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez”. Chepén-2017”. El objetivo fue determinar la correlación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de dicha institución educativa. La metodología del estudio de investigación fue hipotético deductivo y diseño descriptivo correlacional, contó con una muestra de 18 docentes de la I.E en mención. Asimismo, los investigadores realizaron la recolección de datos con un cuestionario para los estilos de liderazgo y un cuestionario para el compromiso organizacional, arrojando como

resultado un Alfa de Cronbach, valor de 0.702 para el estilo de liderazgo y 0.704 para el compromiso organizacional. Finalmente, el investigador mostró que existe una correlación significativa entre ambas variables, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,945$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$).

Barra (2017) realizó un estudio de investigación titulado “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo. La metodología que se usó estuvo dentro de un enfoque cuantitativo por tener en cuenta en el recojo y procesamiento de los datos haciendo uso de la estadística; el segundo método utilizado fue el hipotético deductivo; el tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 477 y la muestra estuvo conformada 188 enfermeras. De acuerdo a los resultados existe relación significativa el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,770.

Contreras (2016) desarrolló un estudio con el título de “Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de Enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016”. El objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de Enfermería en una institución de salud privada en Lima. El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 120 profesionales. La muestra estuvo constituida por 100 enfermeros seleccionados por muestreo no probabilístico a conveniencia, Los resultados indican que un alto porcentaje de profesionales en Enfermería

están comprometidos con la institución (80.2%), el compromiso que prevalece es el afectivo (93.8%), seguido del compromiso de continuación (76.5%); sin embargo, el compromiso normativo (35.8%) está presente en un porcentaje reducido. Un 90.1% de colaboradores tienen la intención de permanecer en la institución y no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de Enfermería.

Definición conceptual de variables.

Variable A: Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional hace referencia a un líder que considera, inspira, estimula e influencia a sus seguidores a adoptar la visión de la empresa como si fueran suyos y orientar su energía hacia el cumplimiento de objetivos colectivos (Morian, Molero, Topa, & Lévy, 2014).

Variable B: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se traduce como el grado en que un empleado o colaborador se identifica con una organización de manera particular y con las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella (Allen & Meyer, 1990).

Bases teóricas

Liderazgo.

A continuación, se presenta varios conceptos de liderazgo como es el caso de López, Fuentes, & Moreno (2018) quienes refieren que el liderazgo es un estado de las personas, con destrezas para lograr y alcanzar que una organización sea más activa, productiva, dinámica con la capacidad de transformar la actitud de sus colaboradores, logrando desarrollar en ellos disponibilidad y rendimiento.

El liderazgo es un elemento sumamente importante y fundamental para el desarrollo y sustento de toda una organización, sin este elemento es difícil concebir la existencia,

permanencia y posicionamiento de una organización en el mercado, sobre todo en las últimas décadas, donde el liderazgo ha traspasado fronteras, se ha desarrollado, estudiado profundamente, presentado diferentes enfoques que convergen en llevar a un equipo al cumplimiento de sus objetivos y más aún si estos objetivos lo planteó y aprobó el mismo equipo (Castro, 2015).

Actualmente, se está viviendo en un medio competitivo y altamente desafiante que impulsa a las organizaciones a invertir en: capacitar, desarrollar, entrenar y formar líderes cada vez más competitivos, que inspiren al equipo y lo dirija al logro de los objetivos de una organización. Consecuentemente, el liderazgo se ha convertido en un factor muy importante, tanto así que es capaz de generar en las personas o colaboradores una energía singular que suministra orientación y sincroniza los esfuerzos de un equipo, llevándolos al logro de los objetivos (Cardoso, Ramos y D’Innocenzo, 2010).

Desde otra perspectiva Escandon & Hurtado (2016) refieren que el concepto de liderazgo se viene estudiando a lo largo de muchos años, por lo tanto su enfoque también ha evolucionado, debido a que es de gran relevancia tratar un tema así. Este concepto podría motivar a muchas organizaciones a mantenerse a la vanguardia respecto a su desarrollo e impacto que ha tenido el liderazgo y tiene en la sociedad actual.

Por otro lado, Navarro (2015) señala que el liderazgo es como una forma de ordenamiento social que surge de una relación entre las particularidades de un líder y las necesidades de un equipo en una determinada circunstancia, y no necesariamente porque el líder posea cualidades especiales o sea carismático o le haya “caído bien” al equipo.

También se considera el liderazgo como una adopción o aceptación de conocimientos y habilidades diferentes que pueden ser interpersonales o intrapersonales que establecen la manera en la que el líder interactúa con su equipo de trabajo estableciendo así, un puente de

empatía entre el líder y sus seguidores garantizando el desarrollo y el crecimiento de su equipo (Arroyo & Muro, 2017).

Es también el liderazgo un proceso que se caracteriza por un dinamismo especial entre diferentes personas que influyen directamente en las distintas actividades de la empresa; por lo tanto, se requiere un trabajo en equipo donde inherentemente existe un líder, el cual se caracteriza por conocer los procedimientos, sabe en qué momento intervenir y como motivar a sus seguidores (Escandon & Hurtado, 2016).

En conclusión, estas definiciones de liderazgo, concuerdan en que el liderazgo es la capacidad de influir en otros para lograr metas comunes, cambios de comportamiento, desempeño eficaz, rendimiento, compromiso, toma de decisiones, cumplimiento de las metas organizacionales, etc.

Estilos de liderazgo.

Liderazgo Laissez Faire.

El liderazgo *Laissez Faire* aparece cuando el líder, quien debe tomar decisiones evita hacerlas, es un líder evitador, por lo tanto no motiva a su personal, su equipo de trabajo muchas veces toma la mejor decisión que consideren para el logro de los objetivos propuestos, según [Skogstad, Hetland, Glas y Einarsen (2014), citado por (Rodríguez, Pedraja y Ganga 2017)] refieren que este estilo de liderazgo realiza mínimas acciones de gestión y de control, y además no asume sus responsabilidades, con lo cual permite libertad para que los seguidores decidan y actúen de acuerdo con su propio criterio más que por la dirección o influencia del líder.

Liderazgo transaccional.

El liderazgo transaccional, es uno de los estilos de liderazgo a través del cual el líder logra y promueve en sus seguidores el desempeño laboral a través de premios o castigos; por

ejemplo, si un seguidor ha logrado una tarea exitosa, entonces el líder transaccional considera que se hace acreedor de una recompensa; por el contrario, si dicho colaborador no ha logrado las expectativas trazadas entonces el líder corrige y/o castiga a su seguidor frente a una situación problemática. Entonces se entiende que este estilo de liderazgo es como una transacción, que realizan tanto el líder como el liderado, a fin de lograr las metas de la organización, por lo tanto simboliza un proceso que genera un intercambio de interés mutuo entre líderes y sus seguidores; así el líder va promoviendo una estabilidad y permanencia en la institución basado en una recompensa circunstancial (Danet, García y March, 2016).

También se considera al liderazgo transaccional como un estilo de liderazgo basado en la construcción de un arreglo entre el líder y sus seguidores respecto a los objetivos y metas en relación a las expectativas de un premio. De esta manera, se enfoca en un diseño de un entorno transaccional que hace que lo logrado sea medido y controlado para luego definir el tipo de recompensa (Rodríguez, et al., 2017).

Los modelos de liderazgo transaccional, sencillamente no se encaminan lo suficientemente lejos como para cimentar o promover confianza en los seguidores y desarrollar una motivación tal que permita alcanzar el potencial total de la fuerza laboral (Jung, 1999).

Liderazgo Transformacional.

Existen diferentes estilos de liderazgo, sin embargo, no es suficiente para explicar por qué algunos líderes promueven o producen efectos asombrosos y extraordinarios en los valores, creencias y actitudes de sus seguidores. La única manera de explicar todo esto es reconociendo que existe otro tipo de liderazgo conocido como: liderazgo transformacional (Molero, Recio y Cuadrado, 2010).

Burns (1978) fue quien propuso el término liderazgo transformacional por primera vez y más adelante desarrollado y estudiado por Bass (1999), quien refiere que el liderazgo transformacional, que fomenta la autonomía y el trabajo desafiante, se volvió cada vez más importante para la satisfacción laboral de los seguidores, logrando en el equipo de trabajo un alto rendimiento laboral, sostenido en las políticas institucionales que promueven el empoderamiento como una virtud inherente de los empleados, compañerismo y una clara flexibilidad creativa.

Cuando se refiere a un liderazgo transformacional, inmediatamente se puede deducir que se refiere a un liderazgo de cambios, de transformación, de responsabilidad, de inspiración y que involucra un aspecto motivacional muy importante, uno de los exponentes más reconocidos del liderazgo transformacional que presenta una de las definiciones más estimadas, referentes al liderazgo transformacional, es la de Bernard M. Bass.

El líder que desarrolla un liderazgo transformacional según refiere Bass (1999) motiva y mueve a sus seguidores más allá de un interés personal a través de la influencia idealizada (carisma), inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Este concepto es reforzado por Zanini et al.(2015) quienes argumentan que un liderazgo transformacional motiva las decisiones de su equipo para que estas sean participativas, involucra al seguidor, lo hace parte del equipo. El liderazgo transformacional denota que el líder es capaz de confiar en el seguidor, se preocupa por él y respeta su entorno, promoviendo en el seguidor seguridad de realizar sus acciones en favor de la organización.

El liderazgo transformacional conceptualiza al líder como alguien que inspira a sus seguidores o colaboradores para que estos adopten la visión de la empresa u organización como suyos, y de esta manera enfocan su voluntad y potencial hacia el logro de los objetivos de todo el equipo (Moriano et al., 2014).

Por otro lado Perilla & Gómez (2017) declaran que el liderazgo transformacional también implica un proceso, un medio por el cual, tiene la capacidad de que los líderes susciten y promuevan en los seguidores o colaboradores una forma nueva de verse a sí mismos como también a los desafíos y oportunidades que les ofrece el entorno por consiguiente, estos desafíos se pueden tornar más atractivos debido a la motivación singular que experimentan los seguidores de un líder transformacional.

Otros autores relacionados al tema de liderazgo transformacional, como Bracho & García (2013) refieren que el liderazgo transformacional implica convertir a los colaboradores en personas creativas, motivadas al logro, comprometidas e identificadas con la organización; además de inspirar en sus seguidores la participación, pensar en colectivo, esforzándose en alcanzar metas significativas en pro de la misión y visión de la empresa.

Características del liderazgo transformacional.

Una de las características principales del liderazgo transformacional es la motivación, tal motivación produce cambios en los trabajadores, los lleva a hacer más de lo que ellos mismos esperan, produciendo cambios en el equipo de trabajo, la organización y aún en la sociedad [Bass (1985), citado por (Mendoza & Ortiz, 2006)].

Otra de las características del liderazgo transformacional son las acciones transformadoras que apuntan a mejorar la forma en que las personas perciben la importancia de la tarea cumplida y el trabajo, y así puedan participar de una forma más efectiva con las metas de la organización y hacer todo lo posible para lograrlas (Ferreira et al., 2018).

Un líder transformacional se caracteriza porque sus conocimientos, experiencias, y cualidades morales, liberan tanto el talento como la energía que tiene su equipo; un líder transformacional tiene la capacidad de centrarse en los demás poniéndose a su servicio,

ofreciendo diferentes clases de ayuda y finalmente se pone al servicio de la sociedad [Alvarez de Mon (2006), citado por (Danet et al., 2016)].

Importancia del liderazgo transformacional.

El liderazgo es un tema que ha atraído al mundo desde hace mucho tiempo, últimamente está adquiriendo una gran importancia y relevancia en las organizaciones. La razón es muy simple: las organizaciones necesitan de líderes que dirijan correctamente, ya que el liderazgo es la cualidad más eficaz de renovar y revitalizar las empresas, por lo tanto, llevarlas al éxito y a la competitividad. Sin liderazgo, las organizaciones corren el riesgo de quedarse sin metas ni rumbo definido. El liderazgo en sí puede imprimir fuerza, energía y dirección (Chiavenato, 2009).

Un líder transformacional tiene la capacidad de desarrollar un enfoque organizacional claro y con elementos o herramientas que pueden ayudar a descubrir oportunidades. Como segundo punto, un líder transformacional es capaz de estimular a sus seguidores para que piensen por sí mismos, por ejemplo: promueve que desarrollen nuevas ideas y no permitir reglas y sistemas operativos que ya son obsoletos para cumplir la misión y los objetivos de la organización. Y como tercer punto, un líder transformacional va a mejorar la seguridad es decir seguidores que sientan confianza en sí mismos a desarrollar habilidades que le promuevan plantear y ejecutar respuestas oportunas e innovadoras a los distintos problemas actuales que enfrenta toda organización para el cumplimiento de sus objetivos (Moriano et al., 2014).

Estudios previos han demostrado que la estimulación intelectual ejercida en el seguidor podría causar un efecto positivo frente al agotamiento que pueden experimentar algunos profesionales que por la naturaleza de su trabajo, ya están expuestos a innumerables fuentes de estrés, por ejemplo: los enfermeros y maestros, en el caso de la labor agotadora que ejercen los

profesionales de Enfermería, este estilo de liderazgo, podría ser el apropiado según [Seltzer, Numerof & Bass(1989), citado por Bass (1999)].

Dimensiones

Según los estudios realizados por Avolio & Bass (1995) quienes elaboraron un instrumento para medir el liderazgo transformacional, denominado Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ), sustentaron que el liderazgo transformacional posee cinco dimensiones o factores (Molero, Cuadrado, Navas y Morales, 2007). Conocidos como:

Influencia idealizada (atribuida) o carisma atribuido.

Los líderes que desarrollan más esta dimensión o factor son reconocidos, respetados y se ganan la confianza de los seguidores, los cuales se identifican con sus líderes e incluso tratan de imitarlos (Molero et al., 2010). Esta dimensión presenta en qué medida los seguidores pueden confiar y respetar a sus líderes; pues encuentran en ellos, que tienen un gran interés en el beneficio del grupo antes que de ellos mismos y por esa seguridad que muestran cuando desarrollan su liderazgo (Molero et al., 2007).

Influencia idealizada (conducta).

Tiene un significado similar que el factor anterior, sin embargo, los ítems que miden esta dimensión están centrados en conductas específicas (Molero et al., 2010). En esta dimensión se muestra hasta qué punto los líderes son capaces de reflejar en sus seguidores, asuntos muy importantes como son los valores, las creencias, sentido de misión, las decisiones éticas y morales y sus consecuencias (Molero et al., 2007).

Motivación inspiradora.

Esta dimensión define a los líderes que tienen la capacidad de motivar a los miembros de su equipo, le proporciona significado a su desempeño. Además, el líder propone una atractiva visión de futuro para los trabajadores y la organización (Molero et al., 2010). La

motivación inspiradora que un líder transformacional puede transmitir, incluye la creación, instauración y expresión de una visión atractiva de futuro, demostrando con optimismo, entusiasmo y seguridad la forma como se lograrán los objetivos de la organización (Moriano et al., 2014).

Estimulación intelectual.

Estos líderes estimulan a sus seguidores a ser, creativos e innovadores y que por sí mismos busquen la solución a los diferentes problemas que puedan plantearse, al mismo tiempo promueve una independencia intelectual en sus seguidores. Asimismo, muestra que los líderes promueven el crecimiento y la independencia intelectual de sus seguidores, estimula al seguidor a participar y proponer también su propio punto de vista.(Molero et al., 2010). En esta dimensión se ve claramente que se compone de conductas que aumentan en los seguidores la conciencia de los problemas y los desafía a ser innovadores, a cuestionar supuestos, a replantear las dificultades y afrontar situaciones del pasado con nuevas estrategias que le permiten sentirse parte de la solución de problemas de su organización (Moriano et al., 2014).

Consideración individualizada.

Esta dimensión muestra como el líder brinda su apoyo social y emocional a sus seguidores, les brinda reconocimiento individual de tal manera que desarrolle sus capacidades; los líderes que desarrollan esta dimensión se concentran en las necesidades individuales, los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de sus seguidores y así logran el crecimiento del equipo, convirtiéndose en sus mentores (Molero et al., 2010). Además, esta dimensión denota que el líder aparte de generar apoyo, también proporciona aliento y adiestramiento a sus seguidores (Moriano et al., 2014). En resumidas cuentas esta dimensión tiene que ver con los comportamientos de apoyo socioemocional que el líder brinda

a sus seguidores, así como un reconocimiento individual que le ayuda a desarrollar sus capacidades (Molero et al., 2007).

Liderazgo en Enfermería.

Según la OMS (2019), enfermería abarca una atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal.

Como se deduce en el párrafo anterior, Enfermería tiene una posición muy importante en la sociedad mundial, lo que lleva a determinar que enfermería desarrolle liderazgo en todos los niveles de atención y donde exista la presencia de Enfermería. El liderazgo pasa a ser una labor inherente para Enfermería dado que su formación profesional tanto en el Perú como en otros países de Sudamérica está basada en funciones asistenciales, de docencia, investigación y administración, tanto en el sector privado como en el sector público; esto no significa que el enfermero líder no tenga dificultades en el ejercicio del liderazgo, por supuesto que como todo líder se le va a presentar desafíos en el manejo del personal en la solución de conflictos, en la toma de decisiones, etc., lo cual puede deberse a falta de conocimiento del liderazgo como una competencia, falta de seguridad y confianza, diferencias generacionales, y sobre todo que exista como en muchas empresas, carencia de un programa de formación que incluyan competencias en liderazgo (Cárcamo & Rivas, 2017).

Liderazgo en Enfermería exige cada vez más preparación, innovación creatividad, motivación, carisma, conocimiento, competencia, capaz de estimular y ayudar a sus miembros al cumplimiento de las metas y objetivos de los servicios de enfermería. Para Enfermería el ejercicio del liderazgo en las instituciones de salud tiene un alto impacto en la toma de decisiones, lo cual repercute en el desarrollo de la profesión, proveyéndole un amplio espectro

para que desarrolle el liderazgo; observando la práctica del enfermero en sus diversas áreas de actuación fue posible identificar situaciones en que se exige de este profesional la conducción de un equipo, la toma de decisiones y el desarrollo de las características de un líder según los refieren (Souza et al., 2013).

En este contexto Siles (2015) hace referencia que en estos tiempos se requiere de un liderazgo que favorezca la creación de una nueva organización, la movilización de sus trabajadores hacia mayores niveles de involucramiento y conductas, de modo que se logre resolver lo que se ha señalado como la crisis del liderazgo.

De manera que el liderazgo puede tener una influencia positiva o negativa en el compromiso del factor humano, para que esto suceda se debe invertir en modelos de liderazgo que transformen y motiven a los colaboradores de una organización y específicamente hablando de los servicios de enfermería; de allí que Aldana, Tafur, & Leal (2018) basados en la teoría de Meyer y Allen en 1997 respecto al compromiso organizacional refieren que los estilos de liderazgo de los jefes o directivos son un componente decisivo para mantener el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería, ya sean tanto de entidades públicas o privadas.

A nivel de Sudamérica el liderazgo en Enfermería también ha evolucionado, y se requiere, según Cardoso et al. (2010) que en las instituciones hospitalarias, en la condición de gestora, la enfermera necesita preparación para asumir el papel de líder, siendo esto condición básica para buscar cambios en su práctica diaria, de tal manera que garantice la calidad de la atención prestada a los pacientes.

Importancia del liderazgo en Enfermería.

Considerando la importancia del liderazgo en Enfermería, De Lima et al. (2011) refieren que los estilos de liderazgo están comprendidos por los distintos comportamientos

que adopta el profesional de Enfermería en su papel de líder, durante su proceso de trabajo con la finalidad de influenciar y auxiliar a sus colaboradores en la ejecución de las acciones de cuidado. En el quehacer diario de la Enfermería el liderazgo ocupa un rol muy importante, para lograr las metas del cuidado. Por consiguiente, Souza et al. (2013) concluyeron que en las diversas áreas de actuación de un profesional de Enfermería existen situaciones en las que se exige que este profesional conduzca un equipo, tome decisiones y desarrolle las características de un líder.

Los profesionales de Enfermería deben reconocer que el liderazgo es una habilidad fundamental para la práctica de la carrera; de igual modo, se relaciona con todos los niveles de la organización, se relaciona también con la confianza y la orientación del equipo, como se tiene de conocimiento en toda institución de salud el grupo mayoritario de personal está conformado por profesionales y técnicos de enfermería, en los diferentes servicios y áreas que la institución lo requiera, por ende el liderazgo es inherente a la profesión en sí, es esencial, determinante y trascendente [Alghamdi, Topp & AlYami (2018) citado por (Ferreira et al., 2018)].

Se consideraría de suma importancia que el liderazgo de Enfermería en las instituciones de salud, desarrolle el liderazgo transformacional como un patrón del desempeño de cada líder por la calidad que presenta dicho liderazgo para lograr las metas de la organización, a través de un equipo altamente motivado, inspirado, estimulado y considerado.

Compromiso organizacional.

El compromiso organizacional es un estado psicológico que lleva a un empleado a prolongar su permanencia en la organización [Allen & Meyer (1990), citado por Elkhdr & Kanbur (2018)].

El compromiso muestra una orientación afectiva hacia una organización, un reconocimiento del precio asociados con el abandono de la organización y una obligación moral de permanecer con la misma. Estos tres conjuntos de definiciones muestran una conceptualización legítima pero claramente diferente del constructo del compromiso (Meyer & Allen, 1997).

Existen variados conceptos del compromiso organizacional, sin embargo, el más citado y reconocido en el ámbito de la investigación es el Modelo de los Tres Componentes (TCM) del compromiso organizacional de Meyer & Allen, (1991). Según Arciniega, Allen & González (2018) refieren que el compromiso es como una fuerza capaz de unir a un individuo con un curso de acción objetivo y así, se mantiene con la organización.

El compromiso organizacional implica una intención del colaborador de persistir en un curso de acción que lo vincula con la organización. De este modo, hoy en día las organizaciones en todos sus ámbitos, tratan de fomentar el compromiso en sus empleados; con la finalidad de lograr la estabilidad de la empresa y disminuir al máximo la facturación costosa, ocasionada por la alta rotación de los empleados y las permanentes capacitaciones a los nuevos colaboradores producto de la rotación ya mencionada. Por otro lado, se cree comúnmente que los empleados que están comprometidos con su organización, trabajan más duro y existe aún la probabilidad que hagan "un esfuerzo adicional" para lograr que la organización alcance los objetivos trazados. La investigación ha demostrado consistentemente que el compromiso de los empleados contribuye a una reducción de los costos de una empresa. Sin embargo, hay una advertencia respecto a su impacto en el rendimiento laboral (Meyer & Allen, 2003).

Desde otra perspectiva, Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval & Méndez (2018) refieren que el compromiso organizacional es una variable consecuente de varios elementos,

tales como los aspectos personales del empleado, las particularidades del trabajo, el ambiente laboral y las funciones de cada uno de los empleados.

De donde deducimos que el compromiso organizacional viene siendo hoy en día una problemática de estudio para empresarios, gerentes, directivos, docentes, etc.; quienes se ven inmersos y preocupados con los desafíos de contar con empleados comprometidos y frecuentemente se preguntan cómo y qué hacer para lograr que los trabajadores de una determinada empresa u organización, incrementen su nivel de compromiso y permanezcan en ella (Ruiz, 2013).

Corroborando al párrafo anterior Meyer & Allen (2004) afirman que toda empresa u organización a menudo se preocupan por fomentar y promover el compromiso en sus empleados desplegando una serie de acciones, estímulos, promociones y/o motivaciones que induzcan al empleado a permanecer en la organización, logrando así más estabilidad para la empresa y por ende un reducción consistente en la rotación del personal, la cual si no se reduce llevaría a la empresa a asumir los costos que representa la rotación del personal.

Dimensiones.

El compromiso organizacional se compone de tres dimensiones según lo mencionan Meyer & Allen (1991) quienes concluyeron que la investigación realizada para probar el modelo de compromiso, demostraron que el compromiso puede caracterizarse por tres diferentes mentalidades: deseo, obligación y costo. Considerando así que “deseo” estaría relacionado con el modelo de compromiso afectivo, “costo” con el modelo del compromiso de continuidad y “obligación” con el modelo de compromiso normativo.

Las tres dimensiones o componentes del modelo de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1997), etiquetados como compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; también han sido de especial estudio para Arciniega y González

(2006), quienes concluyeron que dichos componentes son diferentes básicamente en el tipo de mentalidad que une a la persona con la organización. Estos tipos de mentalidad se resumen en esta proposición: un apego afectivo a la organización, un costo percibido de abandonar la empresa y una obligación moral de permanecer en la organización.

A continuación, se describe las tres dimensiones del compromiso organizacional desde el enfoque de Meyer & Allen (1997).

Compromiso afectivo.

La dimensión del compromiso afectivo resalta la característica del empleado que permanece en su empresa porque lo desea y su desempeño se manifiesta en un nivel más alto que de aquellos que no lo hacen (Meyer & Allen, 2004).

Para Neves, Graveto, Rodrigues, Marôco y Parreira (2018) el compromiso organizacional afectivo (COA) formula el vínculo emocional que el colaborador establece con la organización, se identifica con ésta especialmente por la congruencia de los valores humanos y objetivos comunes. Estableciendo así una pauta importante para cada empresa, con el fin de desarrollar un compromiso afectivo cada vez más sólido en sus colaboradores.

Así mismo, Arciniega & González (2006) concluyen que “las consecuencias conductuales esperadas del compromiso afectivo están relacionadas con una menor rotación, una reducción del absentismo, un mejor rendimiento y un mayor comportamiento de ciudadanía organizacional” (p. 39).

Compromiso de continuidad.

En la dimensión compromiso de continuidad los trabajadores permanecen en la empresa porque tienen que hacerlo. Meyer & Allen (2004) al referirse al compromiso de continuidad concluyeron que los empleados muestran que tienen que quedarse especialmente porque no quieren perder algo de valor (por ejemplo, beneficios, antigüedad; generalmente los

empleados tienen pocos incentivos para hacer algo más de lo necesario para retener sus puestos de trabajo.

Para Hernández et al. (2018) el compromiso de continuidad es una consecuencia de la inversión que realiza el empleado o colaborador en relación al tiempo y esfuerzo que le ha costado adquirir experiencia en su campo de acción, durante su permanencia en la empresa y el costo que ocasionaría si decidiera renunciar.

Compromiso normativo.

Los trabajadores que tienen un fuerte compromiso normativo se quedan porque creen que deberían hacerlo, según Arciniega et al. (2018) refieren que el compromiso normativo se basa en la mentalidad de la obligación, es decir, el sentimiento de que un empleado le debe a la organización su lealtad, ya sea por un sentido de deber moral por un sentimiento de deuda. Esta dimensión hace referencia al sentido de lealtad que tiene el trabajador hacia una empresa, lo que podría estar ligado a las regalías que la empresa ofrece como bonos, aumentos, ascensos, ayuda para estudios, etc.

Importancia del compromiso organizacional.

Para Ruiz (2013) el compromiso organizacional ha sido objeto de un estudio amplio, ya que es de mucha importancia para las empresas.

El compromiso organizacional, claramente se encuentra asociado a los resultados críticos de una empresa u organización, como las intenciones de cambio para el empleado; el bienestar que percibe al laborar en la empresa, la productividad que lo motiva a sentirse útiles y como un punto importante también es el desempeño organizacional, comprendiendo así que el desarrollo del compromiso organizacional en una empresa tiene como desafío las asociaciones ya mencionadas (Meyer, Kam, Goldenberg y Bremner, 2013).

En este contexto Ruiz (2013) concluye que para nadie resulta indiferente el compromiso y el que todos estén de acuerdo respecto al hecho de que la carencia de compromiso es perjudicial para las organizaciones.

Según Meyer et al. (2013), hacen alusión que el compromiso organizacional es un factor importante que puede diferenciar a las organizaciones altamente efectivas de las menos efectivas, De ahí que todo director, gerente o administrador de una empresa tiene como meta contar con colaboradores comprometidos con la organización, comprometidos con la misión, visión, valores y mucho más de la institución asegurando así un crecimiento corporativo que posicione la empresa entre las mejores, de este modo el beneficio finalmente redundará en la misma empresa (citado por Onuoha & Idemudia, 2018).

Hoy en día, todas las empresas están buscando eficiencia en todos sus procesos tratan, de fomentar y promover el compromiso organizacional en sus trabajadores, promoviendo la estabilidad laboral, reduciendo facturación costosa y alta rotación del personal, además se cree que un trabajador comprometido trabaja más duro por su empresa para lograr los objetivos deseados, según lo refieren Meyer & Allen (2003), sin embargo los mismos autores afirman que en la investigación realizada demostraron consistentemente que el compromiso efectivamente contribuye a una reducción de los altos costos que puede originar la rotación.

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional

El comportamiento del líder según Stringer (2001) tiene la virtud de manejar el clima, ya que este genera motivación, logrando el nivel de desempeño de los trabajadores en la organización, apreciándose una relación de causa y efecto. Esto indica que los líderes pueden influenciar en el clima laboral, alcanzando la eficiencia en el desempeño que es la meta organizacional (citado por Serrano & Portalanza, 2014).

Las bases de un adecuado clima organizacional tienen relación con el compromiso organizacional, específicamente con los indicadores de concordancia del trabajo con las prestaciones sociales, la vida familiar, satisfacción en el puesto de labor y liderazgo. El liderazgo tiene mayor preeminencia por cuanto es el que podría incidir más en el compromiso organizacional.

Los líderes comprenden que ya no es suficiente con cumplir con las normas legales solamente, sino también entender el poder de su influencia en los trabajadores en la organización.

Así mismo, Caro, Castellanos y Martin (2007) sostienen que las organizaciones deben potencializar las habilidades del talento humano fomentado en valores y respeto a los derechos humanos, porque se ha encontrado que las dificultades de comportamiento laboral y el poco bienestar percibido tienen relación con el trato gerencial, la injusticia, inequidad agregado sobre todo a un pobre clima organizacional (citado por Serrano & Portalanza, 2014).

Un líder transformacional se interesa en el bienestar del talento humano. Este líder comprende que el éxito de la organización se consigue en la medida que las prácticas de liderazgo mejoren.

En base a esto, el líder será capaz de fomentar el crecimiento personal y desarrollar habilidades y competencias en los miembros y equipos de la organización. Si el líder no logra que sus seguidores trabajen con entusiasmo y disposición para el logro de sus metas, sencillamente no está siendo eficaz, no se evidenciara el compromiso organizacional.

La relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional es sustentado por Bono & Judge, (2003); Dumdum et al., (2002); Koh, Steers, & Terborg, (1995); Lowe et al., (1996); Walumbwa & Lawler, (2003) citados por Avolio et al. (2004) quienes refieren que, actualmente existe una considerable investigación disponible, que sugiere que el liderazgo

transformacional se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en una variedad de entornos y culturas organizacionales. Quiere decir que hoy en día es un tema relevante y significativo para las organizaciones, preparar, capacitar y formar líderes transformacionales si se pretende contar con trabajadores comprometidos con la organización.

Se han encontrado en algunas de las investigaciones sobre liderazgo, que el estilo transformacional es el más eficaz sobre todo en equipos que trabajan en el desarrollo de nuevas concepciones, ideas y productos. Cuando el líder comparte la visión e identidad a sus seguidores los conduce hacia una cultura de convergencia teniendo como resultado un alto compromiso de los trabajadores, cuando existen lazos afectivos y emocionales positivos entre los líderes y sus equipos y, además un ambiente laboral saludable promueve la eficacia organizacional. En este contexto el papel del líder es fundamental (Mendoza & Ortiz, 2006).

Cárdenas, Tovar, Milena, & Juan (2017) refieren que “es necesario el desarrollo de herramientas que fortalezcan e involucren al personal de enfermería en la orientación del quehacer institucional, para lo cual el enfoque de liderazgo transformacional puede aportar elementos conceptuales y prácticos que son valiosos y pertinentes” (p. 48). Sugiriendo así que las instituciones de salud como parte de la gestión del talento humano, debería promover la formación de líderes transformacionales en enfermería.

Teorías del liderazgo transformacional

Fue Burns (1978) quien por primera vez introdujo el concepto de liderazgo transformacional y luego sostenido y estudiado por Bass (1985), para los seguidores, un líder transformacional los inspira, los estimula intelectualmente y los considera individualmente. El liderazgo transformacional puede ser directivo o participativo. Al requerir un mayor desarrollo moral, el liderazgo transformacional es reconocido universalmente como un concepto (Avolio, Bass, & Jung, 1999)

Según Molero et al. (2010) recalcan que una de las aportaciones más importante de Bass y sus colaboradores es haber formado su concepción teórica en un cuestionario, el MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*), capaz de medir el liderazgo transformacional. Con ello se inicia uno de los paradigmas del liderazgo más importantes de las últimas décadas. En el presente trabajo de investigación se hizo uso del instrumento denominado MLQ (Form 5X-Short) de Bass y Avolio tercera edición 2004, con la finalidad de medir el nivel de liderazgo transformacional de la muestra en estudio.

En conclusión, Molero et al. (2010), refiere que líderes transformacionales producen efectos extraordinarios en las actitudes, creencias y valores de sus seguidores.

Teorías del compromiso organizacional.

La teoría de Meyer & Allen (1991) sobre el compromiso organizacional es la más estudiada y usada en el mundo para estudios de investigación, los mencionados autores convergen en que, el compromiso implica una intención de persistir en un curso de acción. Y consideran que un empleado comprometido, trabajará y se esforzará más por su empresa y así cumplir los objetivos institucionales, por esta razón hoy en día las organizaciones promueven y fomentan el compromiso en sus colaboradores, con la finalidad de conseguir la estabilidad y reducir costos de la rotación.

Esta teoría está basada en los tres componentes del compromiso organizacional propuesta por Meyer & Allen (1997), quienes concluyeron que los empleados que tienen un fuerte compromiso afectivo se quedan porque lo desean, aquellos con un fuerte compromiso normativo se quedan porque creen que deben hacerlo, y aquellos con un fuerte compromiso de continuidad se quedan porque tienen que hacerlo (citado por Meyer & Allen, 2004).

Para Allen & Meyer (1990) y Meyer & Allen (1997), en sus investigaciones sobre el compromiso contemporáneo mencionan que se basaron en el modelo de compromiso de tres

componentes, que conceptualiza el compromiso como una fuerza que une a esta variable, se midió utilizando la escala de compromiso organizacional afectivo”. Los reactivos se presentaron en un formato tipo Likert de siete graduaciones ancladas en 1 (muy en desacuerdo) y 7 (muy de acuerdo) (citado por Arciniega et al., 2018).

Otro estudio que sustenta la teoría del compromiso organizacional propuesta por Allen y Meyer (1990), es la de los autores Cernas, Mercado y Davis (2018) quienes realizaron un estudio de investigación en relación a la variable compromiso organizacional, refiriendo que esta variable se midió utilizando la escala de compromiso organizacional afectivo de Allen y Meyer (1990). Los reactivos se presentaron en un formato tipo Likert de siete graduaciones ancladas en 1 (muy en desacuerdo) y 7 (muy de acuerdo).

Teoría de la consecución de objetivos.

La Teoría de King (1981) considera que la profesión de Enfermería es un proceso interpersonal de acción, reacción, interacción y transacción. De este modo utiliza un enfoque conducente hacia las metas, donde los individuos interactúan dentro de un sistema social, influyendo en las interacciones personales. Esta teoría presenta tres sistemas de interacción dinámica, que son: el personal, interpersonal y social, propone los conceptos como el yo, percepción, crecimiento y desarrollo, imagen corporal, espacio, tiempo, rol, interacción, comunicación, transacción, estrés, organización, autoridad, poder, estatus y toma de decisiones. (citado por Achury & García, 2013).

Desde el punto de vista de liderazgo y el compromiso, el profesional de Enfermería se convierte en un líder para sus pacientes y lo compromete llevándolo al cumplimiento de los objetivos para recuperar su salud, basado en la teoría de la consecución de objetivos de King (1981).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

La investigación se realizó en una clínica privada, ubicada en el distrito de Miraflores en la ciudad de Lima. El inicio y funcionamiento data del año 1947 hasta la fecha; esta institución de salud brinda atención durante las 24 horas del día durante los 365 días del año. Este nosocomio en la actualidad cuenta con los servicios de Centro Quirúrgico, Emergencia, consultorios Externos y hospitalización en las especialidades de: Pediatría, Medicina Interna, Cirugía, Ginecología y UCI. El personal de salud que labora en la institución está conformado por médicos, enfermeros, tecnólogos, psicólogos, obstetras, nutricionistas, fisioterapeutas, técnicos y otros.

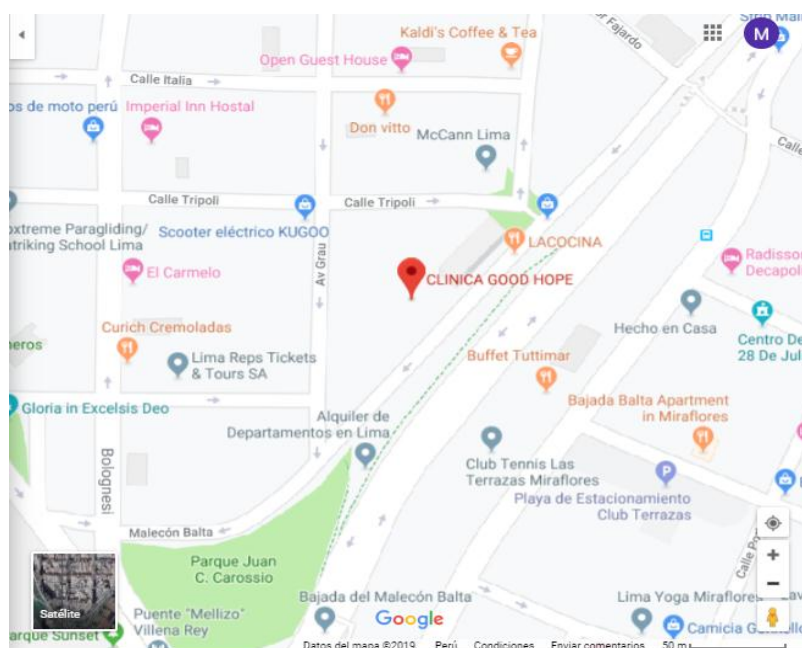


Figura 1. Mapa del lugar de estudio

Población y muestra

Población.

La población estuvo constituida por 188 profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios de la clínica privada según el reporte de la Gerencia de Enfermería hasta diciembre de 2019; cada servicio de Enfermería cuenta con coordinadoras, supervisoras y enfermeras (os) asistenciales que dependen de la Gerencia de Enfermería, liderada por una profesional de Enfermería.

Muestra.

La muestra estuvo conformada por 109 profesionales de Enfermería que laboran en la clínica privada. La muestra fue determinada según la fórmula y asumiendo como parámetro el 0.05 y una confianza del 95% (ver Apéndice H). Se seleccionó la muestra a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se tuvo mucho cuidado y control en la elección de casos que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión y accesibilidad para responder los cuestionarios.

Tamaño de la muestra

El método de muestreo fue no probabilístico por conveniencia en función a los criterios de inclusión, accesibilidad de horarios y disposición para participar del estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el *software GRAMMO*, se hizo el cálculo aceptando un riesgo alfa de 0.01 y un riesgo beta de 0.05 para un contraste bilateral, las pérdidas consideradas fueron del 20% y el coeficiente de correlación de Pearson se utilizó como referencia del estudio de Othman, Mohammed y D'Silva, (2013) con un valor de 0.431. Los valores considerados para el cálculo del tamaño de muestra fueron considerados de la siguiente manera:

Riesgo Alfa = 0.01

Tipo de contraste = bilateral

Riesgo Beta = 0.05

Estimación de coeficiente de correlación de Pearson 0.431

Proporción prevista de pérdida de seguimiento 0.20

Dando como resultado el tamaño de la muestra de 109 profesionales de Enfermería

(Ver apéndice H).

Criterios de inclusión.

Profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios de Enfermería

Profesionales de Enfermería que cuenten con más de 3 meses laborando en la institución y que están registrados en la planilla de la institución.

Criterios de exclusión.

Profesionales de Enfermería que se encuentren con algún tipo de licencia médica y vacaciones.

Profesionales de Enfermería que se encuentren laborando en la institución menos de 3 meses.

Profesionales de Enfermería que no acepten participar del estudio.

Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque se fundamenta en la construcción y medición de dimensiones, indicadores e índices de variables y los datos deben ser observados según Tamayo (2003). El diseño es no experimental porque no se manipula ninguna variable, es de corte transversal porque se recolectó los datos en un tiempo específico y lugar determinados, es de tipo correlacional porque describe la relación entre las variables de liderazgo transformacional y compromiso organizacional. Según

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) los estudios correlacionales causales describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

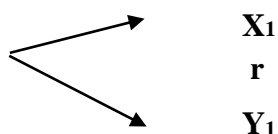


Figura 2. Esquema de diseño correlacional

Donde:

X₁ = Liderazgo transformacional

Y₁ = Compromiso organizacional

Formulación de hipótesis

Hipótesis general.

H₁. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020.

H₀. No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de una clínica privada, Lima 2020.

Hipótesis específicas.

H₁. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el componente afectivo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020.

H₀. No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el componente afectivo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020.

H₁. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el componente normativo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020.

H₀. No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el componente normativo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020.

H₁. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el componente continuidad de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020.

H₀. No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el componente continuidad de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020.

Identificación de variables

Variable independiente (X): Liderazgo transformacional

Variable dependiente (Y): Compromiso organizacional

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems de evaluación	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	Ferreira et al. (2018) mencionan que “el estilo de liderazgo transformacional implica acciones transformadoras dirigidas a mejorar la capacidad de las personas”.	Es la respuesta de los profesionales de Enfermería respecto a la capacidad que poseen los líderes de enfermería de ejercer el liderazgo transformacional con los siguientes factores: Influencia idealizada-conducta, influencia idealizada-atribución, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Las valoraciones de las variables se realizarán a través de las puntuaciones finales.	- Influencia idealizada-conducta - Influencia idealizada-atribución - Motivación inspiracional - Estimulación intelectual - Consideración individualizada	- Compromiso - Credibilidad - Logro de objetivos - Cambio - Esfuerzo mayor - Trato personalizado - Apoyo desinteresado	2,7,12,19 5,9,11,13 4,6,14,20 1,3 16,18 10,15 8,17	Ordinal Se usará la escala de Likert correspondiente Definitivamente no = 0 De vez en cuando = 1 Algunas veces = 2 A menudo = 3 Frecuentemente o casi siempre. = 4
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems de evaluación	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1990) refieren que “el compromiso organizacional es un “estado psicológico” que insta a un empleado a prolongar la permanencia en la organización”	Es la respuesta de los profesionales de Enfermería respecto a componentes de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con la siguiente escala de respuesta: Las valoraciones de las variables se realizarán a través de las puntuaciones finales.	- Compromiso Afectivo - Compromiso Continuidad - Compromiso Normativo	- Lazos emocionales - Satisfacción de necesidades - Orgullo de pertenencia - Necesidad de trabajo en la Institución - Opciones laborales - Evaluación de permanencia - Reciprocidad	1,7,10,11 15 3,12 16 8,13 4,17 2,5,6,9,14,18	Ordinal Se usará la escala de Likert correspondiente En fuerte desacuerdo =1 En moderado desacuerdo =2 En ligero desacuerdo =3 Indiferente =4 En ligero acuerdo =5 En moderado acuerdo =6 En fuerte acuerdo =7

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó para la recolección de datos fue la encuesta en su modalidad de cuestionario.

Cuestionario.

Para medir el liderazgo transformacional se utilizó el *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5 X-Short)* de Avolio & Bass(1995), según Molero et al. (2010) dichos autores motivados por algunas críticas “modificaron el cuestionario, creando la que, hasta el momento, constituye su última versión. Esta versión consta de 45 ítems y es denominada *MLQ-5X (short form)*”. Posteriormente adaptada al español por Molero y Cols. en el año 2010.La investigadora se comunicó con el Dr. Molero solicitando el permiso para usar el MLQ, quien indicó un link, con el cual la investigadora se puso en contacto para obtener la licencia correspondiente, una vez obtenida la licencia, se obtuvo también la adaptación española del MLQ autorizada por el Dr. Molero et al. (2010), enviada por correo, de este último instrumento, versión española se realizó algunas adaptaciones al contexto lingüístico de la realidad peruana, de los 45 ítems, se utilizaron 20 ítems que se encuentran relacionados solo con el Liderazgo transformacional de la versión española validada por Molero et al., (2010) (Ver Apéndice A). Cada ítem se valora en una escala de 0 a 4, considerando que mientras mayor es el promedio se percibirá más conductas de liderazgo transformacional en el líder. Para este estudio de investigación no se consideraron los estilos de liderazgo transaccional y liderazgo pasivo/evitador que conforman el MLQ, dada la naturaleza del objetivo general del presente estudio.

Para medir el compromiso organizacional se utilizó el instrumento *TCM Employee Commitment Survey*, versión original de Meyer & Allen, (1997) basado en el TCM y adaptado al español por Arciniega & González(2006), quienes mencionan que “las escalas se volvieron a traducir y todos los ítems originalmente revertidos se reformularon en positivo”. En primera

instancia el instrumento mencionado fue solicitado al Dr. John P. Meyer y a la Dra. Natalie J. Allen, vía correo electrónico, quienes concedieron el permiso correspondiente, al mismo tiempo la Dra. Allen facilitó el correo del Dr. Luis Arciniega, a través de ese medio se solicitó el permiso y envió a la investigadora el instrumento adaptado al español, del cual se ha adaptado a la realidad peruana con el permiso del Dr. Luis Arciniega vía correo electrónico, cambiando una frase de dos ítems, de compañía por empresa (Ver Apéndice A). En el presente estudio de investigación se utilizó el total de los 18 ítems para ser aplicado en la muestra. Cada ítem se valora en una escala de 1 a 7, considerando que mientras mayor es el promedio, se percibirá más compromiso de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Con la finalidad de establecer la validez del instrumento, se sometió los instrumentos a juicio de ocho expertos con los grados de Magíster y Doctor. Según Hernández et al., (2014) el juicio de expertos reside en solicitar a personas expertas en la materia para definir acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada uno de los ítems de un instrumento de investigación. El proceso de validación por juicio de expertos arrojó como resultado según V de Aiken, para el instrumento de Liderazgo Transformacional 0.997 y para el instrumento de Compromiso Organizacional 0.989 (Ver Apéndice B).

Para medir la confiabilidad de ambos instrumentos se aplicó una prueba piloto a 30 profesionales de enfermería en una población similar a la muestra. Para dicha prueba piloto se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo el siguiente resultado para liderazgo transformacional 0,964 y para compromiso organizacional 0,854 (Ver Apéndice C).

Los instrumentos de liderazgo transformacional y compromiso organizacional constan de dos partes: Información General constituida por edad, sexo, máximo título o grado alcanzado, estado civil, religión, tiempo de servicio, tipo de contrato. La segunda parte es la información específica, esta última parte para el cuestionario de Liderazgo Transformacional se indica

previamente las instrucciones de llenado y está constituido por 20 ítems utilizando la escala de Likert de 0 a 4 donde:

Nunca = 0

De vez en cuando = 1

A veces = 2

Bastante = 3

Casi siempre = 4

Para el cuestionario de Compromiso Organizacional también se indica las instrucciones de llenado y está constituido por 18 ítems utilizando la escala de Likert de 1 a 7 donde:

En fuerte desacuerdo = 1

En moderado desacuerdo = 2

En ligero desacuerdo = 3

Indiferente = 4

En ligero acuerdo = 5

En moderado acuerdo = 6

En fuerte acuerdo = 7

Proceso de recolección de datos

Para desarrollar el estudio se envió una carta al comité de Ética de una clínica privada de Lima, solicitando el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento de investigación a la prueba piloto y a la muestra (Ver Apéndice F). Posteriormente se coordinó con la Gerencia de Enfermería para la recolección de datos en las reuniones de capacitación que realiza cada servicio de Enfermería en la clínica privada en mención. En la reunión para la recolección de datos se procedió a la presentación de la investigadora quien explicó a los profesionales de Enfermería el llenado de ambos instrumentos, para la medición del liderazgo transformacional de

Bass & Avolio (1995) y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997), se explicó también la duración del llenado de ambos instrumentos (10 minutos), previamente la firma del consentimiento informado de los profesionales de Enfermería que participaron de dicho estudio de investigación (Ver Apéndice D). Los instrumentos se aplicaron en los horarios de 8 am a 1 pm y de 2 a 6 pm de lunes a jueves durante los 2 meses que duró la recolección de los datos.

Procesamiento y análisis de datos

Para realizar el tratamiento de los datos se hizo uso del paquete estadístico para ciencias sociales *IBM SPSS Statistics* versión 25, la estrategia para garantizar la calidad de los datos al ingreso fue el foliado de los instrumentos, así como la elaboración de la plantilla con la codificación de categorías de respuesta consideradas en el instrumento según el manual de aplicación, posteriormente se realizó una exploración inicial de los datos ingresados para identificar datos anómalos. Se realizó el proceso de limpieza considerando como criterio de eliminación a aquellos casos que tenían al menos un dato perdido en las variables principales, de tal forma que de las 109 encuestas que constituían la muestra quedaron solo 99.

La preparación de los datos se realizó siguiendo las instrucciones del manual de los instrumentos, y haciendo uso de las funciones aritméticas del software, terminado este proceso se generaron los resultados en función a los objetivos propuestos.

Los resultados descriptivos se presentaron haciendo uso de las medidas de resumen para datos categóricos (tablas de frecuencia) y las medidas de resumen para datos numéricos (medidas de tendencia central y variabilidad). La comprobación de los supuestos de normalidad indicó la necesidad de recurrir a una prueba no paramétrica (Apéndice I). La prueba utilizada para determinar la relación entre variables fue el coeficiente de correlación de Spearman. La prueba de hipótesis se realizó considerando un nivel de significancia del 5%.

Consideraciones éticas

El presente trabajo de investigación considerará el respeto por los principios presentados en la declaración de Helsinki, que a saber son los siguientes:

Beneficencia. No maleficencia: según refiere Paredes (2017), este principio se basa en la obligación moral que tiene la persona de tratar con respeto y dignidad a los otros por ser hijos de Dios; este axioma es el fundamento del comportamiento del investigador cristiano, porque Dios nos ha creado para hacer el bien, según lo declara el libro de Efesios 2:10. La participación de los profesionales de Enfermería no estará expuesto a ningún daño ni riesgo.

Autonomía. Se reconoce a todo ser humano como ser autónomo, y esta autonomía es ontológica, es decir que brota de su mismo ser porque es un hijo de Dios, los profesionales de Enfermería decidieron conscientemente participar del estudio, firmando el consentimiento informado, donde expresaron su voluntad de participar de dicha investigación.

Justicia. En todo momento del estudio, se tratará a las personas sin discriminación.

Confidencialidad. El presente valor ético se demuestra en no divulgar, ni permitir que se conozca la información confidencial que directa o indirectamente se obtenga sobre la vida o enfermedad de las personas. En este estudio solo se usaron los datos para fines de la investigación.

Honestidad. Un noble valor que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y de justicia. Se procurará siempre anteponer la verdad de los datos o hallazgos porque es lo honesto y transparente.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

Resultados descriptivos

Una vez concluido el procesamiento de la información, se presentaron los resultados en tablas para realizar el análisis e interpretación respectivo considerando el marco teórico.

Tabla 1

Liderazgo transformacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Dimensiones y variable	Min	Max	\bar{x}	<i>S</i>	Me	RI
Influencia idealizada – conducta	0.50	4.00	2.91	0.60	3.00	0.75
Influencia idealizada – atribución	0.25	4.00	2.79	0.72	3.00	0.75
Motivación inspiracional	0.25	4.00	2.89	0.66	3.00	1.00
Estimulación intelectual	0.75	4.00	2.67	0.66	2.75	0.75
Consideración individualizada	0.50	4.00	2.65	0.66	2.75	0.75
Liderazgo transformacional	0.60	4.00	2.78	0.61	2.90	0.80

La Tabla 1 muestra los resultados descriptivos del liderazgo transformacional de los profesionales de Enfermería que participaron en el estudio. Considerando como punto de corte el valor 2 que ubica la posición central de la escala original (0-4), se evidencia que más del 75% de los participantes percibe un liderazgo transformacional que tiende a ser alto (Me=2.90, RI=0.80); comportamiento similar se observa en todas las dimensiones del liderazgo transformacional. Las dimensiones que evidencian menores puntuaciones fueron la consideración individualizada (\bar{x} =2.65, *S*=0.66) y la estimulación intelectual (\bar{x} =2.67, *S*=0.66), y las que presentaron

puntuaciones mayores fueron la influencia idealizada – atribución ($\bar{x}=2.79$, $S=0.72$), motivación inspiracional ($\bar{x}=2.89$, $S=0.66$), e influencia idealizada - conducta ($\bar{x}=2.91$, $S=0.60$). La determinación de los valores superiores e inferiores se establecieron en función a los valores del liderazgo transformacional global ($\bar{x}=2.78$, $S=0.61$).

Tabla 2

Compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Dimensiones y variable	Min	Max	\bar{x}	S	Me	RI
Compromiso afectivo	1.86	7.00	5.28	1.06	5.43	1.29
Compromiso continuo	1.00	6.60	3.84	1.35	4.00	2.40
Compromiso normativo	1.17	7.00	4.62	1.17	4.83	1.67
Compromiso organizacional	1.72	6.67	4.66	1.03	4.67	1.44

La Tabla 2 presenta los resultados descriptivos para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones. De acuerdo a la escala original (1-7) el punto de corte central es el valor 4, tomando como referencia dicho valor se puede observar que más del 50% de los participantes presenta compromiso organizacional que tiende a ser alto ($Me=4.67$, $RI=1.44$), comportamiento similar se observa en las dimensiones de compromiso normativo ($Me=4.83$, $RI=1.67$), y compromiso continuo ($Me=4.00$, $RI=2.40$), también se evidencia que más del 75% evidencia un compromiso afectivo que tiende a ser alto ($Me=5.43$, $RI=1.29$). Tomando como referencia los valores del compromiso organizacional ($\bar{x}=4.66$, $S=1.03$), las dimensiones con menores puntuaciones fueron el compromiso normativo ($\bar{x}=4.62$, $S=1.17$) y el compromiso continuo ($\bar{x}=3.84$, $S=1.35$), y la dimensión con mayor puntuación fue el compromiso afectivo ($\bar{x}=5.28$, $S=1.06$).

Tabla 3

Relación entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Variables y dimensiones		1	2	3	4
		Rho (<i>p</i>)	Rho (<i>p</i>)	Rho (<i>p</i>)	Rho (<i>p</i>)
Liderazgo transformacional	1				
Compromiso afectivo	2	0.060 (0.555)			
Compromiso de continuidad	3	0.069 (0.499)	0.501** (0.000)		
Compromiso normativo	4	0.095 (0.352)	0.736** (0.000)	0.690** (0.000)	
Compromiso organizacional	5	0.080 (0.432)	0.841** (0.000)	0.837** (0.000)	0.927** (0.000)

La Tabla 3 presenta el análisis de relación del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional y sus tres dimensiones. Los valores del coeficiente de correlación de Spearman indican que no hay evidencia suficiente para afirmar la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($Rho=0.080$, $p=0.432$) de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. Similar comportamiento se encontró en el análisis por dimensiones, no existiendo evidencia suficiente para afirmar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo ($Rho=0.060$, $p=0.555$), el compromiso de continuidad ($Rho=0.069$, $p=0.499$), y el compromiso normativo ($Rho=0.095$, $p=0.352$).

Discusión.

El objetivo general del presente estudio de investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

La hipótesis general del estudio plantea: H₁. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020. Y la H₀. No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de una clínica privada, Lima 2020.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3 presentan los valores del coeficiente de correlación de Spearman indicando que no hay evidencia suficiente para afirmar la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de la muestra objeto de estudio (Rho=0.080, $p=0.432$). En este sentido se acepta la hipótesis nula que plantea: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada, Lima 2020.

Bono & Judge, (2003); Dum Dum et al., (2002); Koh, Steers, & Terborg, (1995); Lowe et al., (1996); Walumbwa & Lawler (2003) citados por Avolio et al. (2004) refieren que en la actualidad, hay disponible una considerable suma de investigaciones en las que se sugiere que el liderazgo transformacional se asocia positivamente con el compromiso organizacional incluso en una variedad de entornos y culturas organizacionales. Así mismo Paolucci et al., (2018) en su estudio de investigación titulado “*Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment*” concluyeron que los miembros de un equipo, al ser liderados por un líder transformacional, estarán emocionalmente comprometidos con su equipo de trabajo. Del mismo modo Mañas, Díaz, Llopis, Nieto & Salvador (2019) en su estudio de investigación titulado “La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional” concluyeron que existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y el liderazgo transformacional. Corroborando lo ya mencionado por Avolio et al. (2004) en un estudio de investigación titulado “*Transformational leadership and organizational commitment: mediating*

role of psychological empowerment and moderating role of structural distance” encontraron una asociación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

En contraposición a estos hallazgos, Frkovich (2018) en su estudio de investigación titulado “Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional” refirió que el liderazgo transaccional tiene una mayor relación con el compromiso de los trabajadores que con el liderazgo transformacional, concluyendo que el estilo transaccional está más enfocado en resultados y desempeño laboral que traerá recompensa inmediata a sus colaboradores generando compromiso en los mismos, que el liderazgo transformacional.

Sin embargo, existen estudios cuyo resultados son similares a lo encontrado en nuestro estudio, como es el caso de Chavarro & Tascón (2018) en su estudio de investigación titulado “Liderazgo Transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MIPYMES del Valle del Cauca” concluyeron que no hubo una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, sino que por el contrario se encuentra parcialmente mediada por los niveles de motivación de los trabajadores.

Asimismo, Tucto (2017) en su estudio titulado “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares, Huánuco” concluyó que no existe correspondencia entre el ejercicio del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred, por lo cual acepta la hipótesis Ho.

Muy similar al presente estudio de investigación, Asiri, Rohrer, Al-Surimi, Da’ar, & Ahmed (2016) en su estudio de investigación titulado “*The association of leadership styles and empowerment with nurses’ organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study*” concluyeron que el compromiso de las enfermeras, estaba correlacionado negativamente con el liderazgo transformacional, la mayoría de las enfermeras percibieron que

sus gerentes de enfermería inmediata no mostraban el nivel ideal de comportamientos de liderazgo transformacional.

Frente al hallazgo de nuestro estudio, donde no existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional se plantea una revisión de las estrategias de gestión del talento humano de la clínica privada en mención. Según los datos sociodemográficos los profesionales de Enfermería objeto de este estudio son profesionales jóvenes cuya edad promedio es de 33 años; más del 50 % tienen el estado civil de solteros y el 40.4% con título de especialistas, lo que representa un grupo con buenas bases para el ejercicio de un buen liderazgo y compromiso organizacional consolidado, lo que se podría conseguir con cursos o talleres de capacitación sobre el fortalecimiento del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, con la misión, visión, sus valores cristianos, su lealtad y beneficios sociales, entre otros que son de beneficio tanto para el trabajador como para la institución y todo esto se verá reflejado en la satisfacción de los pacientes.

Los líderes transformacionales sienten una satisfacción que los motiva por estar progresando, son personas que se caracterizan por formar nuevos líderes en el equipo de enfermería, no son renuentes al cambio, como lo dice Baldoni (2012) para un líder un cambio es una oportunidad para un futuro mejor. La adaptabilidad de un líder es una virtud como resultado, ya que es un innovador de renombre. Es muy cierto que el líder debe ser consciente de la implicancia de estar pendiente y comprometido con los cambios, compartiendo estos saberes y métodos en favor del desarrollo de las instituciones de salud en los diversos niveles de atención. Es correcto decir que el liderazgo transformacional eficaz determina en buena medida las dimensiones del compromiso organizacional de enfermería.

Como refieren Barroso y Salazar (2010) citados por Serrano & Portalanza (2014), desde el inicio de la humanidad han existido líderes que han guiado a grupos de personas para alcanzar

un objetivo, esta declaración también está registrada en la Biblia como es el caso de Moisés quien fue llamado por Dios para liderar una misión, sacar a su pueblo de la esclavitud, (Éxodo 3:10) Dios mismo empoderó a Moisés y se ejecutaron cambios radicales y eficaces porque estaban comprometidos con la misión y visión declaradas por Dios mismo. Moisés fue un gran líder, por su sencillez, humildad, fidelidad y dependencia total de Dios (Núm. 12:3,7), características resaltantes que pueden ser comparadas con un líder transformacional, ya que logró sin duda a pesar de los desafíos del liderazgo, el que el pueblo de Israel llegara a la tierra prometida, sugiriendo así que Moisés fue un líder transformador. Según Molero et al. (2010) mencionan que no basta explicar por qué ciertos líderes producen efectos extraordinarios en las actitudes, creencias y valores de sus seguidores, por lo tanto, se hace necesario reconocer la existencia de otro tipo de liderazgo y este es el liderazgo transformacional.

En otras palabras, el líder tiene en su poder el desarrollo de las organizaciones. Un liderazgo estilo transformacional tiene una influencia determinante para generar un compromiso organizacional positivo con la consecuencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia su organización.

Un elemento que debe tenerse en cuenta para ratificar el compromiso organizacional es reforzar las estrategias de gestión del talento humano con el propósito que generen en los profesionales de Enfermería de la clínica privada mayor compromiso con la institución, que se sientan parte de la misma, que sientan un apego a la misión de la iglesia a la cual pertenece la institución; por otra parte, los líderes pueden considerar en su plan, estrategias para “enamorar al profesional de Enfermería”. Por ello es importante promover capacitaciones para integrar más a los profesionales de Enfermería y motivarlos de tal forma que se comprometan con la organización. Para profundizar más el estudio, la investigadora solicitó a la Gerencia del Talento Humano de dicha institución, un reporte para conocer cuál es el motivo porque el que los

profesionales de Enfermería renuncian a su puesto de trabajo, la información brindada solo fue respecto a las opciones que podían marcar en una encuesta que les toman cuando renuncian a su centro de labores y estas son: término de contrato, motivos familiares, me ofrecen un puesto mejor y otro; si los profesionales de Enfermería que al renunciar, marcan la opción “me ofrecen un puesto mejor” entonces se estaría considerando que el aspecto monetario no satisface las necesidades y encuentran un puesto laboral que les ofrece mejores ingresos económicos, entonces se podría reflejar en un bajo compromiso organizacional.

Según, Naisbit, (1995) citado por Chiavenato (2009) La ventaja competitiva de una organización depende cada vez más de los siguientes aspectos: un clima que favorezca la realización personal, como consecuencia las organizaciones contarán con personas más comprometidas, los líderes a cualquier nivel deben cultivar y mantener un ambiente propicio para el desarrollo continuo de los colaboradores, incluido él mismo; el sistema de remuneración debe lograr que se cuente con trabajadores motivados y con un alto desempeño, la empresa debe invertir en capacitación, entrenamiento, actualización y aprendizaje; toda empresa debe considerar que la calidad y la mejora continua de la misma como la regla primordial del juego, las organizaciones deben preocuparse con más frecuencia respecto a la calidad de vida de sus colaboradores haciendo de este un lugar agradable y estimulante para que las personas trabajen y desarrollen todo su potencial.

Respecto al primer objetivo específico que fue identificar el nivel de liderazgo transformacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020; los resultados del presente estudio evidencian según la Tabla 1, que la mayoría de los profesionales de Enfermería indican poseer un liderazgo transformacional con tendencia a ser alto. Datos que al ser comparados con Ferreira et al. (2018) quienes realizaron un estudio de investigación titulado “Liderazgo transformacional en la práctica de enfermería en un hospital universitario” se

concluyó que el liderazgo transformacional fue identificado frecuentemente entre los enfermeros en más del 50% de los participantes. De igual forma Panadero (2013) en su estudio de investigación titulado “Características de liderazgo de los estilos transformacional / transaccional en los profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2011” identificó que el liderazgo transformacional es uno de los estilos predominante en los profesionales de Enfermería con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a la categoría baja, ante lo dicho Evangelista (2018) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018” obtuvo como resultado que 65.2% presentaron un nivel bueno con respecto al liderazgo transformacional, por otro lado Barra (2017) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017” arrojó que el 50.5 % de las líderes de enfermería poseen un liderazgo transformacional en un nivel regular. Del mismo modo Cárcamo & Rivas (2017) en su estudio de investigación titulada “Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015” arrojó que el estilo de liderazgo transformacional estaba siempre presente en los participantes del estudio, existiendo un leve predominio del liderazgo transformacional.

Diferente a lo encontrado por Tucto (2017) en su trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco 2017” donde el 42.4% de las enfermeras encuestadas percibe un nivel de liderazgo “favorable” en sus líderes, indicando así que menos de la mitad de los encuestados consideran un nivel favorable de liderazgo.

Moriano et al. (2014) en su estudio titulado “*The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship*” concluyeron que el liderazgo

transformacional se refiere al líder que inspira y motiva a sus seguidores a adoptar la visión de la empresa como si fueran suyos y enfoca su energía hacia el logro de objetivos colectivos. Esta afirmación hace ver la importancia de este estilo de liderazgo ya que los líderes que son transformacionales son carismáticos, capaces de motivar con optimismo y entusiasmo; demuestran altos estándares éticos que logran el respeto y la confianza de sus seguidores, además son capaces de proporcionar apoyo, aliento y entrenamiento a sus seguidores; al mismo tiempo que los desafían a ser innovadores abordando situaciones antiguas de nuevas maneras.

Desde el punto de vista de Goleman (1995) el liderazgo no tiene nada que ver con el control de los demás, sino con el arte de persuadirles para colaborar en la construcción de un objetivo común. Tener el arte de persuadir, a los seguidores, es lo que todo líder debe desarrollar y capacitarse de esta forma según el autor se construye bienes comunes.

Jesús, es el líder transformador por excelencia, su método para atraer a las personas era único y especial, según menciona White (1959) “El Salvador trataba con los hombres como quien deseaba hacerles bien. Les mostraba simpatía, atendía a sus necesidades y se ganaba su confianza. Entonces les decía: “Seguidme” (p. 90).

El segundo objetivo de investigación plantea identificar el nivel de compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. En el presente estudio de investigación, el resultado arrojó que más del 50% de los profesionales de Enfermería presentan un compromiso organizacional que tiende a ser alto según Tabla 2; estos datos son similares a lo encontrado por Contreras (2016) en su estudio de investigación titulado “Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de Enfermería en una institución de salud privada, Lima 2016”, en él se muestra que los profesionales de Enfermería presentan un 80.2% de compromiso organizacional con su institución, resultados que según explica la autora, puede deberse a que la empresa pertenece a una organización religiosa

que promueve los principios ético-cristianos y tienen una consideración especial por el empleado. Del mismo modo Loli, et. al (2015) en su estudio de investigación titulado “Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana” concluyeron que, en términos generales, el grado de compromiso organizacional de los empleados a través de las tres dimensiones del compromiso organizacional, es favorable.

El compromiso organizacional es tema de estudio para las empresas de hoy en día y su importancia se hace notar según Meyer & Allen (2003) refieren que el compromiso implica una intención de persistir en un curso de acción; es decir que el empleado desee continuar laborando en la institución para lograr la estabilidad laboral y por otro lado la empresa también se beneficia logrando reducir la facturación costosa que genera la rotación de personal: los empleados comprometidos también trabajan “más duro” y tienen más probabilidades de "hacer un esfuerzo adicional" para lograr los objetivos de la organización. Por lo que es de suma importancia y la gran preocupación de las organizaciones de contar con empleados realmente comprometidos. Además, Arciniega & González (2012) en su estudio de investigación titulado “Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional” concluyeron diciendo que entre muchas razones, el compromiso organizacional es uno de los constructos más ampliamente estudiados en estos tiempos, especialmente en el campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones, y de sumo interés para las oficinas de la Gestión de Recursos Humanos.

Desde otro enfoque Aldana et al. (2018) en su estudio de investigación titulado “Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia” mostraron que los enfermeros mantienen un sentido de compromiso organizacional basado en las preventas, desarrollo profesional y el tipo de contratación.

En el tercer objetivo específico se pretende identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión compromiso afectivo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020, no se encontró evidencia suficiente para afirmar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo ($Rho=0.060$, $p=0.555$) como se muestra en la Tabla 3, diferente a lo encontrado por Contreras (2016) en su estudio de investigación titulado “Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de Enfermería en una institución de salud privada, Lima” obteniendo como resultado para esta dimensión el 93.8% de compromiso afectivo en los profesionales de Enfermería en estudio. Además, Mañas et al. (2019) en su estudio de investigación titulado “La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional” arrojaron como resultado una relación estadísticamente significativa positiva entre compromiso afectivo y liderazgo transformacional.

Desde la perspectiva de Meyer & Allen (1997), el compromiso organizacional consta de tres componentes o modelos y han demostrado que se caracteriza por tres tipos de mentalidad; considera el primero como el compromiso afectivo, los autores afirman que los trabajadores con un fuerte compromiso afectivo permanecen en la empresa porque quieren, la dimensión afectiva está relacionado con el deseo un sentimiento personal que une al colaborador con la empresa. Para Aldana et al. (2018) el compromiso afectivo nace de la teoría del vínculo afectivo, donde el trabajador muestra su identificación con los objetivos y valores de la empresa, y que este se esfuerza por alcanzar las metas y objetivos de la institución.

En el cuarto objetivo específico se plantea identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión compromiso de continuidad de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020, arrojando

como resultado que no se encontró evidencia suficiente para afirmar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad ($Rho=0.069$, $p=0.499$) como se muestra en la Tabla 3, en un estudio similar por Recio & Torres (2006) titulado “El compromiso organizacional y su relación con el esfuerzo realizado por los empleados en las organizaciones de servicio” concluyeron que el 23.3 % de los empleados evidenciaban un compromiso continuo con la organización en contra posición a estos resultados un estudio titulado “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017” realizado por Barra (2017) encontró que de los 188 encuestados percibieron que el 3.2% presentaban un nivel alto con respecto al componente de continuidad, mostrando así que una minoría presenta un nivel alto de compromiso de continuidad en dicha institución.

Según Meyer & Allen (1997) los trabajadores con un fuerte compromiso de continuidad, permanecen en la empresa porque sienten que tienen que hacerlo considerando los beneficios y costos financieros que un trabajador perdería al retirarse de una organización, para comprender mejor esta dimensión se extrae una frase del cuestionario Compromiso Organizacional: “Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí”.

Finalmente, en el quinto objetivo específico se propuso identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión compromiso normativo de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2020, arrojando como resultado que no se encontró evidencia suficiente para afirmar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo ($Rho=0.095$, $p=0.352$) como se evidencia en la Tabla 3. En contraposición a lo reportado por Böhrer & Larrea (2018) en su estudio de investigación titulado “Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido

en empleados de oficina” donde el compromiso normativo presentó una elevada correlación respecto a la escala general.

Según Meyer & Allen (2004) el compromiso normativo, es demostrado por un trabajador cuando continúa en la empresa donde labora porque siente que debe hacerlo, como respuesta a algún beneficio recibido de la institución, corroborando a lo dicho Aldana et al. (2018) en su estudio de investigación titulado “Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla-Colombia” concluyeron que el compromiso normativo en las entidades públicas, según la percepción del profesional de Enfermería se da como parte de una obligación moral desarrollada por haber recibido beneficios de la organización. Además, Arciniega & González (2012) en su estudio de investigación titulado “Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional” mostraron sus resultados obtenidos, los cuales aportan un apoyo parcial a la hipótesis del desdoblamiento en dos sub dimensiones del compromiso normativo que se habían planteado, a saber: una relacionada con una deber moral y otra con el sentimiento de deuda moral. Entonces el compromiso normativo es el sentimiento de obligación que tiene un empleado de permanecer en la empresa a la cual presta sus servicios.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima. 2020.

La mayoría de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima perciben un liderazgo transformacional con tendencia a alto.

La mayoría de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima evidencian compromiso organizacional que tiende a ser alto, destacando el compromiso del tipo afectivo.

No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión afectivo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima.

No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión continuidad de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima.

No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la dimensión normativo de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima.

Recomendaciones

Se plantean las siguientes recomendaciones con el propósito de fortalecer el liderazgo transformacional y compromiso organizacional:

Profundizar el estudio del compromiso organizacional en los servicios de enfermería, haciendo uso de otras variables como el salario, los beneficios laborales y otros.

La Gerencia de Enfermería en coordinación con Gestión del Talento Humano de la Clínica privada deben ejecutar cursos de capacitación sobre liderazgo transformacional y compromiso organizacional a los profesionales de Enfermería sobre estrategias de mejoras en el

campo de los valores, el desarrollo espiritual, misión y visión de la institución, a través de talleres motivadores.

Se recomienda que para futuras investigaciones se cuente con un mayor tamaño de muestra, para generalizar los resultados.

Realizar futuras investigaciones desde un enfoque cualitativo para una comprensión más profunda del objeto de estudio.

Desarrollar líderes transformacionales a través de cursos, talleres, capacitaciones previo cuestionario (MLQ form 5X-Short para líderes); así determinar si el líder elegido tiene las características de un líder transformacional y empoderarlo para el ejercicio de su liderazgo con apoyo en todos los niveles de la gestión de enfermería, desde los directivos.

Referencias

- Achury, L., & García, P. (2013). Aplicación de la teoría de la consecución de objetivos al cuidado del paciente con enfermedad pulmonar obstructiva crónica. *Investigación En Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 15(2), 31–47.
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia*. 39(11), 13. Retrieved from <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arciniega, L., Allen, N., & González, L. (2018). “Don’t mess with my company”: An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management and Organization*, 24(2), 224–238. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5>
- Arciniega, L., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35–50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Arciniega, L., & González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273–285. <https://doi.org/10.1174/021347412802845568>
- Arroyo, S., & Muro, J. (2017, September). Evaluación del estilo de Liderazgo Transaccional y Transformacional a través de Modelos Confirmatorios : Una aplicación a los jóvenes emprendedores de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Análisis Cuantitativo y Estadístico*, 4(12), 32–51. Retrieved from http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Analisis_Cuantitativo_y_Estadistico/vol4n

um12/Revista_de_Análisis_Cuantitativo_y_Estadístico_V4_N12_5.pdf

Asiri, S., Rohrer, W., Al-Surimi, K., Da'ar, O., & Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 15*(1), 1–10.

<https://doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7>

Avolio, B., & Bass, B. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire Instrument (Leader and Rater Form) and Scoring Guide (Form 5X-Short)*. Retrieved from

<http://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>

Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 441–462.

<https://doi.org/10.1348/096317999166789>

Avolio, B., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior, 25*(8), 951–968.

<https://doi.org/10.1002/job.283>

Baldoni, J. (2012). Steel your purpose. In *Leader to Leader* (pp. 33–37).

<https://doi.org/10.1002/ltl.20020>

Barra, T. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017 (Universidad César Vallejo). Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8785>

Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(1), 9–32.

<https://doi.org/10.1080/135943299398410>

- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). *Relacion entre copromiso normativo y apoyo organizacional percibidaa en los empleados de oficina* (Universidad Católica Boliviana “San Pablo”). Retrieved from http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 15(2), 165–177. Retrieved from <http://redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Bullón, A. (2013). *El líder sabio: principios bíblicos de liderazgo cristiano* (Primera Ed; Dónald Jaimes Zubieta, Ed.). Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=nCkwjwEACAAJ&dq=el+líder+sabio&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiLnJv83NXiAhU_EbkGHR64De4Q6AEIKDAA
- Cárcamo, C., & Rivas, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*, 17(1), 70–83. <https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.7>
- Cárdenas, L., Tovar, D., Milena, A., & Juan, V. (2017). *Liderazgo transformacional en enfermeria en el servicio de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia*. 12(3), 41–51.
- Cardoso, M., Ramos, L., & D’Innocenzo, M. (2010). *Liderazgo Entrenamiento : un modelo de referencia para el ejercicio de la enfermera líder en el ámbito*.
- Castro, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara (Universidad de Piura). Retrieved from <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2294>
- CEP. (2002). *Ley del Trabajo de la Enfermera (o)* (pp. 1–156). pp. 1–156. Retrieved from http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). *Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción*

Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 1–9.

<https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>

Chavarro, D., & Tascón, L. (2018). *Liderazgo Transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MIPYMES del Valle del Cauca*. Uniiiversidad Icesi.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed; S. A. de C. . McGRAW-HILL/Interamericana Editores, Ed.).

Retrieved from

https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?id=kmFOtwAACAAJ&redir_esc=y

Contreras, I. (2016). *Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima* (Universidad Peruana Unión). <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>

Danet, A., García, I., & March, J. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. Retrieved from

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5786978>

De Lima, L., Coelho, S., Adyles, L., Biolchi, T., Pires, D., & Schuberts, V. (2011). Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. *Enfermería Global*, 10(22), 1–9. <https://doi.org/10.4321/s1695-61412011000200014>

De Lima, O., & Costa, J. (2015). Relacionando liderazgo transformacional y confianza organizacional: ¿Tiene el compromiso organizacional un efecto mediador? *Cuadernos de Gestion*, 16(1), 43–62. <https://doi.org/10.5295/cdg.140484om>

Elkhdr, H., & Kanbur, A. (2018). Organizational Commitment in Relation to Demographic

Characteristics among Lecturers Working at Libyan Universities. *International Journal and Social Science Invention (IJHSSI)*, 7(12), 46–52.

Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32, 137–145.

<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>

Evangelista, S. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018*. (Universidad César Vallejo).

Retrieved from

http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/22801/Evangelista_LSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferreira, V., Amestoy, S., Silva, G., Felzemburgh, R., Santana, N., Trindade, L., ... Varanda, P.

(2018). Transformational leadership in nurses' practice in a university hospital. *Acta*

Paulista de Enfermagem, 31(6), 644–650. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800088>

Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso

organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad.

Revista de Psicología, 37(1), 7–29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>

Frkovich, B. (2018). Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional.

Retrieved from

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/BRATZO_FRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Kairós.

Hernández, E., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana Para La*

Investigación y El Desarrollo Educativo, 8(16), 820–846.

<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Alcance de la investigación. *Metodología de La Investigación.*, 88–101.
- Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441–462.
- López, J., Fuentes, A., & Moreno, A. (2018). El liderazgo efectivo en los centros concertados de naturaleza cooperativa: Percepciones de sus docentes. *Actualidades Investigativas En Educación*, 18(3), 1–21. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.34195>
- Mañas, M., Díaz, P., Llopis, J., Nieto, F., & Salvador, C. (2019). La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional. *Revista de Psicología Social*, 35(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1080/02134748.2019.1682292>
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118–134. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/909/90900107/>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, Research and Application Meaning of Commitment. In *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (pp. 8–22). [https://doi.org/10.1016/s0099-1333\(98\)90184-7](https://doi.org/10.1016/s0099-1333(98)90184-7)

- Meyer, J., & Allen, N. (2003). *Demonstration Version TCM Employee Commitment Survey Based on the Three-Component Model (TCM) of commitment.*
- Meyer, J., & Allen, N. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide. Kanada: University of Western Ontario.* 1–16.
- Meyer, J., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military Psychology, 25*(4), 381–401.
<https://doi.org/10.1037/mil0000007>
- Molero, F., Cuadrado, I., Navas, M., & Morales, J. (2007). Relations and effects of transformational leadership: A comparative analysis with traditional leadership styles. *Spanish Journal of Psychology, 10*(2), 358–368.
<https://doi.org/10.1017/S1138741600006624>
- Molero, Fernando, Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema, 22*(3), 495–501. Retrieved from <http://www.psicothema.com/pdf/3758.pdf>
- Moriano, J., Molero, F., Topa, G., & Lévy, J. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal, 10*(1), 103–119.
<https://doi.org/10.1007/s11365-011-0196-x>
- Navarro-Corona, C. (2015, December 2). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación, 40*(1), 53–66.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.16148>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen

- para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1–11.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Onuoha, C., & Idemudia, E. (2018). Influence of perceived glass ceiling and personal attributes on female employees' organizational commitment. *Géneros*, 7(1), 1556–1578. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6330983>
- Othman, J., Mohammed, K., & D'Silva, J. (2013). Does a transformational and transactional leadership style predict organizational commitment among public university lecturers in Nigeria? *Asian Social Science*, 9(1), 165–170. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p165>
- Panadero, L. (2013). *Características De Liderazgo De Los Estilos Transformacional / Transaccional En Los Profesionales De Enfermería De Una Ips De Bogota 2011*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Paolucci, N., Dimas, I., Zappalà, S., Lourenço, P., & Rebelo, T. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 135–144.
<https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>
- Paredes, A. (2017). *Ética cristiana en enfermería*. Lima.
- Perilla, L., & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 95–108.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Ramos, C. (2018). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén - 2017 (Universidad César Vallejo). Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11865>
- Recio, R., & Torres, J. (2006). El compromiso organizacional y su relación con el esfuerzo

- realizado por los empleados en las organizaciones de servicio. *Enfoque Empresarial*, 11–17.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129–144.
<https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>
- Ruiz, J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época. Número, 1*, 67–86.
Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5089649>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Siles, B. (2015). *Liderazgo transformacional e intraemprededurismo. Una realación mediada por la cultura oranzacional*. (Universidad de Valencia). <https://doi.org/doi.org/10.26633>
- Souza, L., Cordeiro, A., Aguiar, R., Freitas, J., Dias, O., Vieira, M., & Ramos, L. (2013, April). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enfermería Global*, 12(2), 268–280.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.12.2.154801>
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Tucto, V. (2017). *Estilos de liderazgo y compromiso oraganizacional percibida por los enfermeros de la microred Aparicio Pomares Huanuco, 2017* (Universidad de Huánuco).
Retrieved from [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)

White, E. (1959). *El ministerio de curación*. Argentina.

Zanini, M., Santos, M., & Lima, D. (2015). A influência do estilo de liderança consultivo nas relações de confiança e comprometimento no Batalhão de Operações Policiais Especiais do Rio de Janeiro. *Revista de Administração*, 50(1), 105–120.

<https://doi.org/10.5700/rausp1187>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN Escuela de Posgrado - Ciencias de la Salud

CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL



ORGANIZACIONAL

Estimado (a) licenciado (a) en Enfermería, soy la Lic. Magaly Medina León, estudiante de Maestría en Enfermería, de la Universidad Peruana Unión, estoy realizando un trabajo de investigación cuyo objetivo general es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima. 2020.

A continuación, se le presenta dos breves cuestionarios: Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional. Toda información es estrictamente anónima, por lo que se le solicita responder a cada pregunta con total sinceridad. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

I. INFORMACIÓN GENERAL.

Datos sociodemográficos

Llene los espacios en blanco y encierre el número que corresponde a su respuesta.

Edad: _____ años

Sexo:(1) masculino(2) femenino

Máximo título o grado alcanzado:

(1) profesional (2) especialidad (3) maestría (4) doctorado

Estado civil:

(1) soltero/a(2) casado/a (3) divorciado/a (4) viudo/a (5) otro_____

Religión:

(1) católica (2) adventista (3) evangélica(4) otro: _____

Tiempo de servicio: _____ años

Tipo de contrato:

(1) contratado/a (2) empleado/a (3) otro:_____

II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Adaptado del *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (Form 5X-Short)* con

autorización de *Mind Garden, Inc.* www.mindgarden.com

Instrucciones: Este cuestionario sirve para describir el liderazgo de su líder inmediato. A continuación, se presentan veinte frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta al líder que está describiendo, marcando con un aspa (X) en el número de su elección. Solicitamos respuesta con veracidad usando la siguiente escala:

Nunca 0	De vez en cuando 1	A veces 2	Bastante 3	Casi siempre 4
------------	-----------------------	--------------	---------------	-------------------

MI LÍDER

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Habla del futuro con optimismo..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Actúa de tal forma que se gana mi respeto..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Da muestras de poder y confianza en sí mismo..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Presenta una convincente visión de futuro..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Me ayuda a desarrollar mis capacidades..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Versión original (Meyer y Allen, 1991, 1997)

Adaptada al español por Arciniega y González (2006)

Instrucciones. A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su **empresa**. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la institución para la que trabaja, exprese su grado de acuerdo o desacuerdo, marcando con un aspa (X) el número que corresponda a su respuesta. Solicitamos responda con veracidad, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6	7
En fuerte desacuerdo	En moderado Desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	1	2	3	4	5	6	7
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta empresa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	1	2	3	4	5	6	7
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta empresa, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	1	2	3	4	5	6	7
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.	1	2	3	4	5	6	7
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	1	2	3	4	5	6	7
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	1	2	3	4	5	6	7
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	1	2	3	4	5	6	7

13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	1	2	3	4	5	6	7
14. Esta empresa merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
16. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7

¡Muchas Gracias!

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 4

Análisis de confiabilidad del instrumento de Liderazgo transformacional

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Liderazgo transformacional	,964	20

Tabla 5

Análisis de confiabilidad por ítems del instrumento de Liderazgo transformacional

	Media de escala, si el elemento se ha suprimido.	Varianza de escala, si el elemento se ha suprimido.	Correlación total de elementos corregida.	Alfa de Cronbach, si el elemento se ha suprimido.
Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas.	60,45	119,970	,476	,966
Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	60,34	117,377	,668	,963
Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	60,14	114,123	,799	,962
Habla del futuro con optimismo.	60,03	119,820	,612	,964
Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella.	60,28	115,707	,797	,962
Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	60,07	119,995	,673	,963
Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	60,24	119,547	,699	,963
Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.	60,69	114,793	,802	,962
Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo.	60,59	110,894	,757	,963
Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo.	60,41	116,323	,681	,963
Actúa de tal forma que se gana mi respeto.	60,21	116,741	,701	,963
Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	60,14	117,909	,780	,962
Da muestras de poder y confianza en sí mismo.	60,24	116,475	,861	,961
Presenta una convincente visión de futuro.	60,28	115,707	,862	,961

Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas.	60,45	114,685	,804	,962
Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	60,34	114,734	,842	,961
Me ayuda a desarrollar mis capacidades	60,45	114,970	,841	,961
Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	60,34	115,877	,767	,962
Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar.	60,28	116,993	,770	,962
Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.	60,21	114,527	,846	,961

Tabla 6

Análisis de confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Compromiso organizacional	,854	18

Tabla 7

Análisis de confiabilidad por ítems del instrumento de compromiso organizacional

	Media de escala, si el elemento se ha suprimido.	Varianza de escala, si el elemento se ha suprimido.	Correlación total de elementos corregida.	Alfa de Cronbach, si el elemento se ha suprimido.
Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	83,03	200,820	,237	,858
Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta empresa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	83,34	204,877	,131	,865
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	82,03	199,820	,487	,846
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta empresa, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	84,55	198,185	,361	,851

Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.	83,28	188,635	,461	,847
Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.	82,79	189,384	,575	,841
Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	81,76	206,333	,381	,851
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	84,17	185,362	,544	,842
Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	83,24	183,547	,598	,839
Me siento como parte de una familia en esta empresa.	81,93	202,352	,433	,848
Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	83,00	196,000	,379	,850
Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	81,86	199,266	,610	,844
Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	84,28	187,278	,554	,842
Esta empresa se merece mi lealtad.	81,90	194,667	,592	,842
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	82,62	200,815	,373	,850
Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	82,59	191,251	,663	,839
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	83,31	184,365	,604	,839
Creo que le debo mucho a esta empresa.	82,79	185,313	,605	,839

Apéndice D: Consentimiento informado

Propósito y procedimientos

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020”. El objetivo general de este estudio es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima. Este trabajo de investigación está siendo realizado por la Lic. Magaly Medina León, bajo la asesoría de la Dra. Ángela Paredes Aguirre. El llenado del cuestionario tiene un tiempo de duración de 10 minutos. La información que brinde a través de los cuestionarios será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

Riesgos del estudio

Tengo conocimiento que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con esta investigación y que los datos vertidos en esta investigación se mantendrán en absoluta reserva y anonimato.

Beneficios del estudio

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

Participación voluntaria

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria, y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto.

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre completo:

Firma del participante:

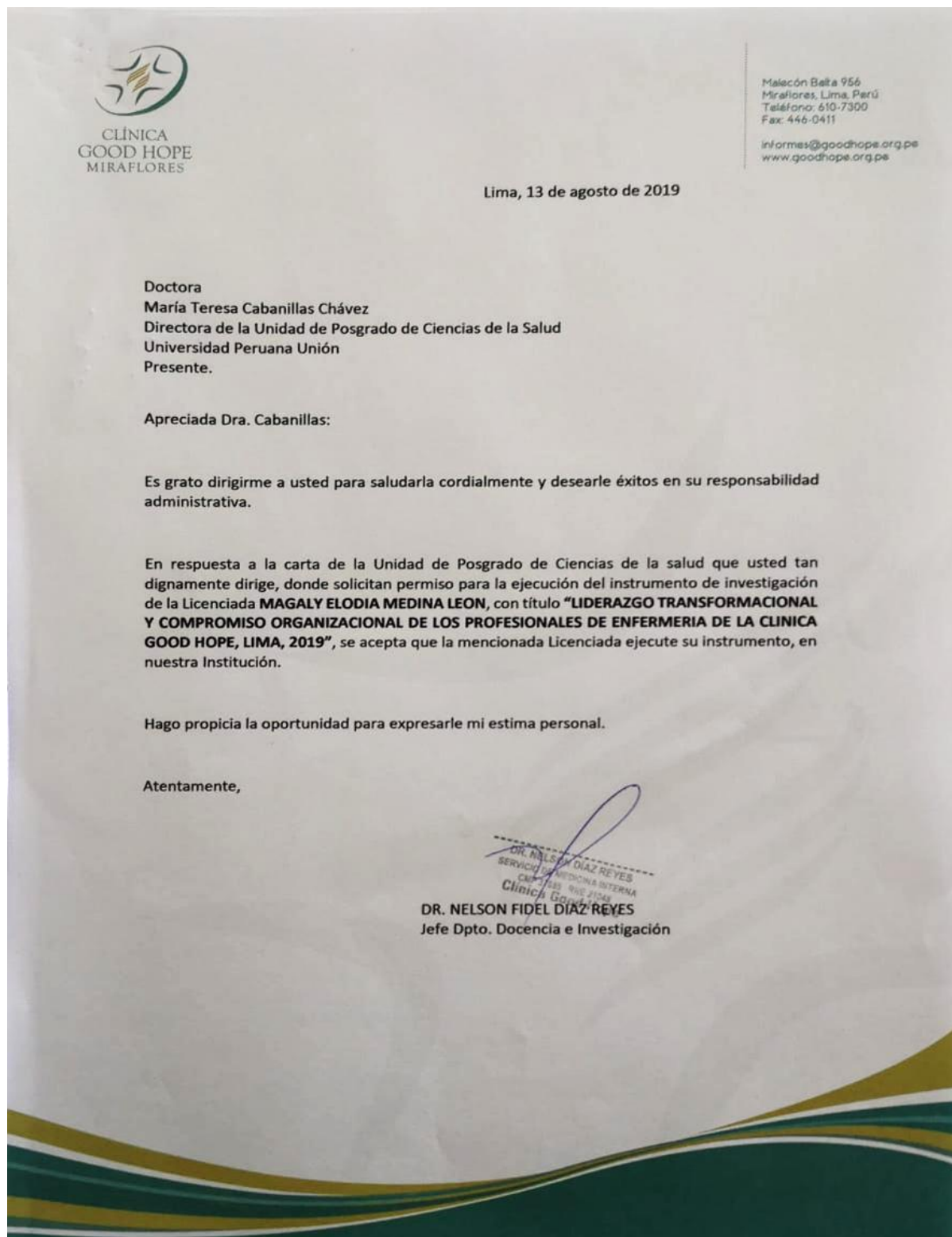
DNI: ...

Fecha:


Apéndice E: Matriz de consistencia

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA	
Liderazgo Transformacional	-Influencia idealizada-conducta	1 Compromiso	Cuestionario de liderazgo transformacional MLQ de Bass y Avolio 1995.	Tipo de Investigación	
	-Influencia idealizada-atribución	2 Credibilidad		Correlacional	
	-Motivación inspiracional	3 Logro de objetivos		Diseño de Investigación	
	-Estimulación intelectual	4 Cambio		No experimental, corte transversal	
	-Consideración individualizada	5 Esfuerzo mayor			
		6 Trato personalizado			Población
		7 Apoyo desinteresado			188 colaboradores
Compromiso Organizacional	-Compromiso afectivo	1 Lazos emocionales	Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen 1991, 1997.	Muestra	
		2 Satisfacción de necesidades		109 colaboradores	
		3 Orgullo de pertenencia			
	-Compromiso continuidad	4 Necesidad de trabajo en la institución			Método de Análisis de datos
		5 Opciones laborales			
		6 Evaluación de permanencia			
-Compromiso normativo	- Reciprocidad				

Apéndice F: Autorización Institucional



Apéndice G: Carta de aceptación del Comité de Ética



CLÍNICA
GOOD HOPE
MIRAFLORES

Malecón Baña 956
Miraflores, Lima, Perú
Teléfono: 610-7300
FAX: 610-7310
Lima, 27 de abril 2020
informes@goodhope.org.pe
www.goodhope.org.pe

Doctora
María Teresa Cabanillas Chávez
Directora de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud
Universidad Peruana Unión
Presente.

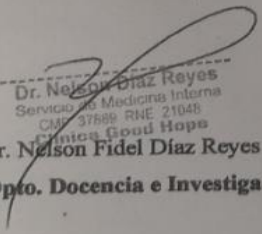
Apreciada Doctora:


Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y desearle éxitos en su responsabilidad administrativa.

Me complace informar que el Comité de Docencia e Investigación ha recibido el proyecto de investigación de la Licenciada Magali Elodia Medina León, titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2019", que actualmente se encuentra en proceso de ser evaluado por el Comité de Ética.

Se le informa que por el actual estado de emergencia que estamos atravesando, la Comisión de Ética aún no tiene fecha de reunión; en cuanto tenga su reunión ordinaria se estará regularizando la documentación respectiva.

Atentamente,


Dr. Nelson Díaz Reyes
Servicio de Medicina Interna
C.M.P. 37889 RNE 21048
Clínica Good Hope
Dr. Nelson Fidel Díaz Reyes
Jefe Dpto. Docencia e Investigación



ASOCIACION PATRONAL DE SERVICIOS MEDICOS ASOCIADOS
CLÍNICA
GOOD HOPE
MIRAFLORES
TEL. 610-7310
ADMINISTRACION

Apéndice H: Tamaño de muestra

Riesgo Alfa:	<input type="radio"/> 0.05	<input type="radio"/> 0.10	<input checked="" type="radio"/> Otro	<input type="text" value="0.01"/>		
Tipo de contraste:	<input type="radio"/> unilateral	<input checked="" type="radio"/> bilateral				
Riesgo Beta:	<input type="radio"/> 0.20	<input type="radio"/> 0.10	<input type="radio"/> 0.05	<input type="radio"/> 0.15	<input checked="" type="radio"/> Otro	<input type="text" value="0.05"/>
Estimación del coeficiente de correlación de Pearson:						<input type="text" value="0.431"/>
Proporción prevista de pérdidas de seguimiento:						<input type="text" value="0.20"/>

Apéndice I: Comprobación de dispersión y distribución de los datos

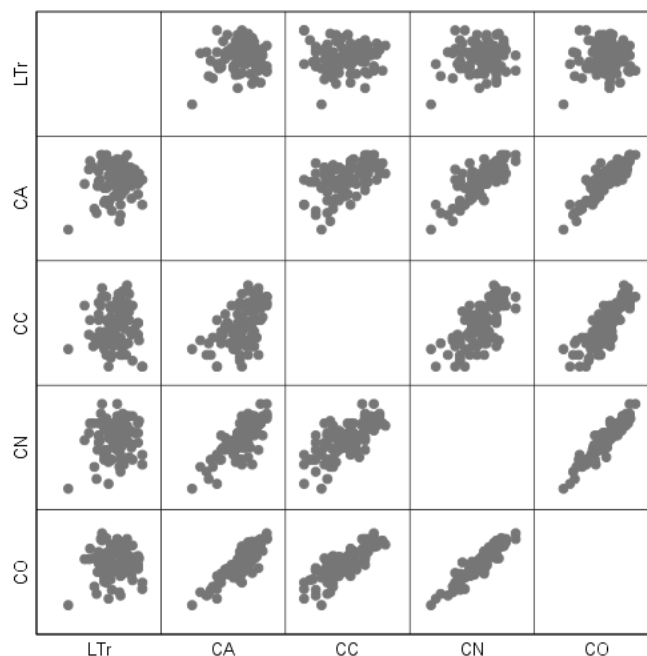


Figura 3: Dispersión de los datos de compromiso organizacional y liderazgo transformacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. CO: Compromiso organizacional; CN: Compromiso normativo; CC: Compromiso continuo; CA: Compromiso afectivo; LTr: Liderazgo transformacional.

La Figura 3 sugiere la posibilidad de realizar un análisis de correlación, asumiendo una relación lineal entre las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional; del mismo modo para el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional.

Tabla 8

Ajuste a la distribución normal de los valores del liderazgo transformacional, compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones.

Variables y dimensiones	K-S	gl	P
Liderazgo transformacional	0.100	99	0.017
Compromiso afectivo	0.122	99	0.001
Compromiso continuo	0.095	99	0.028
Compromiso normativo	0.086	99	0.069
Compromiso organizacional	0.053	99	0.200

La Tabla 8 presenta los resultados de la comprobación de los supuestos de normalidad para los valores del liderazgo transformacional, compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones. El compromiso organizacional ($K-S=0.053$, $p=0.200$) y el compromiso normativo ($K-S=0.086$, $p=0.069$) presentaron distribución normal; sin embargo, el compromiso continuo ($K-S=0.095$, $p=0.028$), el compromiso afectivo ($K-S=0.122$, $p=0.001$) y el liderazgo transformacional ($K-S=0.100$, $p=0.017$), no evidenciaron un ajuste a la distribución normal, determinándose de esta manera recurrir a una prueba no paramétrica para estimar la relación entre variables.

Apéndice J: Variables de identificación general de los participantes en el estudio

Tabla 9

Características generales a través de variables categóricas de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Variables y categorías	n	%
Sexo		
masculino	11	11.1
femenino	88	88.9
Estado civil		
soltero/a	53	53.5
casado/a	37	37.4
divorciado/a	7	7.1
otro/a	2	2.0
Religión		
católica	3	3.1
adventista	93	93.9
evangélica	1	1.0
otra	2	2.0
Máximo nivel de estudios alcanzado		
profesional	54	54.5
especialidad	40	40.4
maestría	5	5.1
Condición laboral		
contratado/a	43	43.4
empleado/a	56	56.6
Total	99	100.0

Tabla 10

Características generales a través de variables numéricas de los profesionales de Enfermería de la Clínica Good Hope, Lima 2020.

Variables	Min	Max	\bar{x}	S	Me	RI
Edad	22	61	33.61	8.67	31	11
Tiempo de servicio	1	38	7.56	7.78	5	8

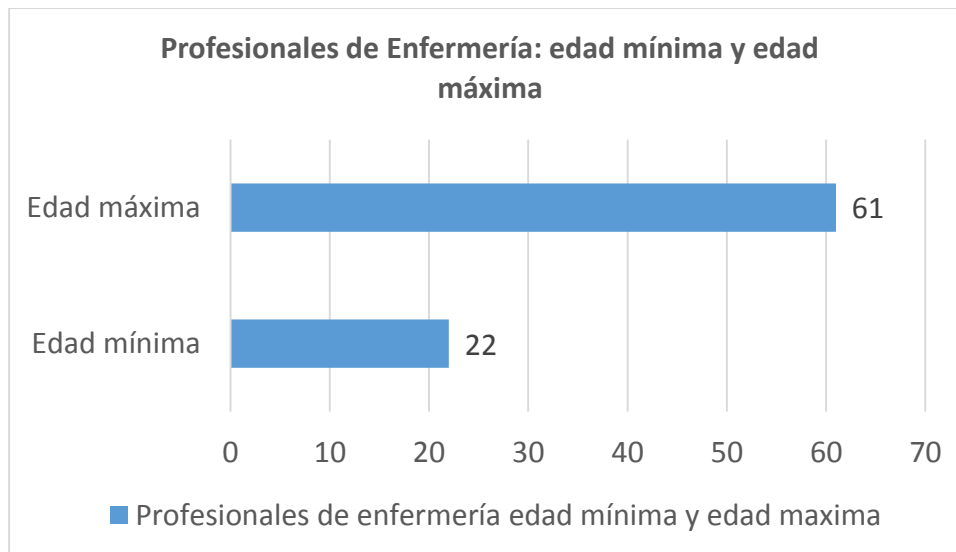


Figura 4. Profesionales de Enfermería: edad mínima y máxima

Fuente: elaboración propia

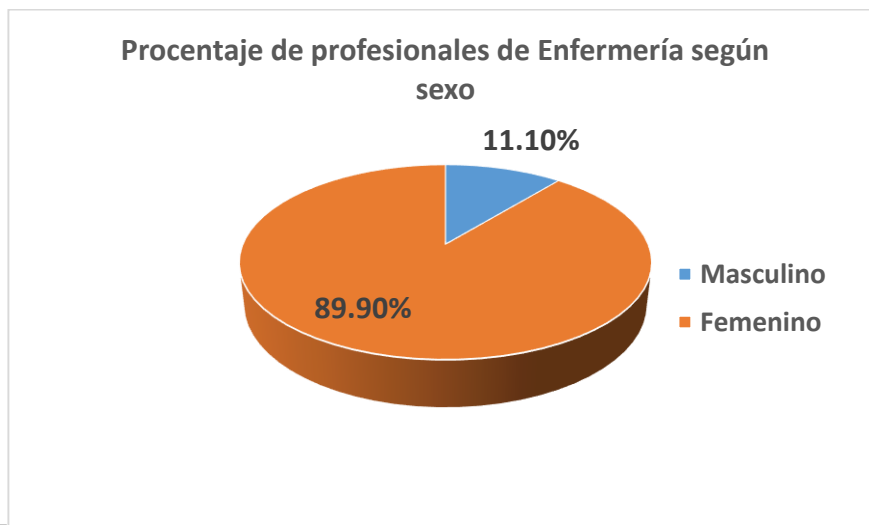


Figura 5. Porcentaje de profesionales de enfermería según sexo

Fuente: elaboración propia

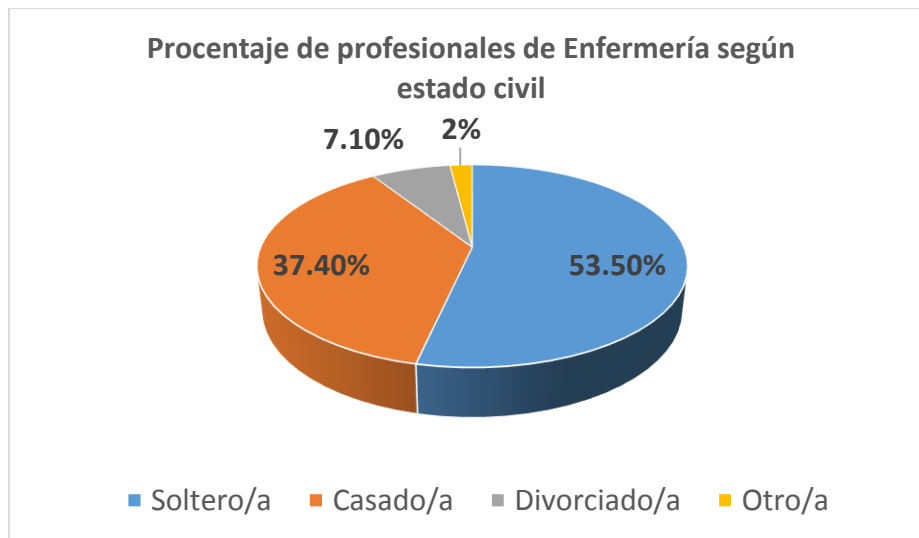


Figura 6. Porcentaje de profesionales de Enfermería según estado civil

Fuente: elaboración propia

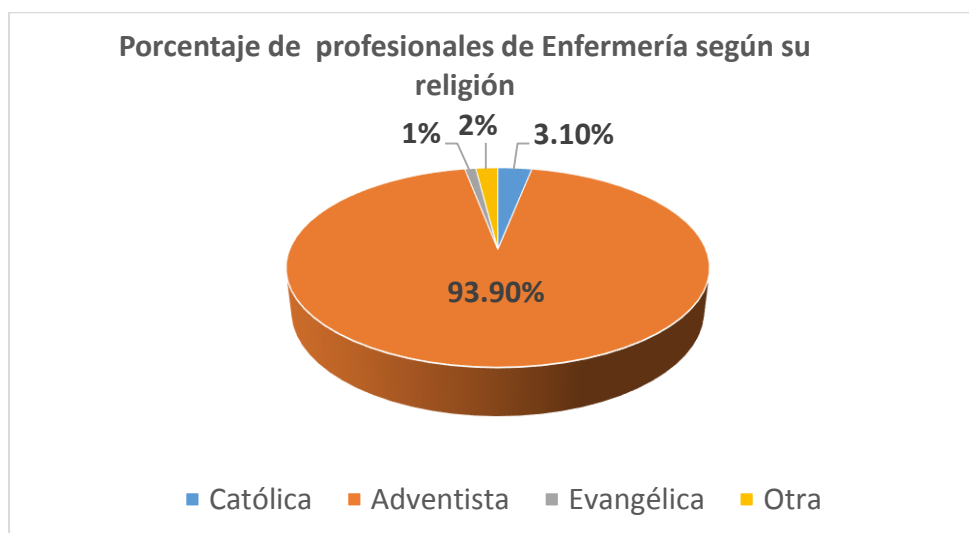


Figura 7. Porcentaje de profesionales de Enfermería según religión

Fuente: elaboración propia

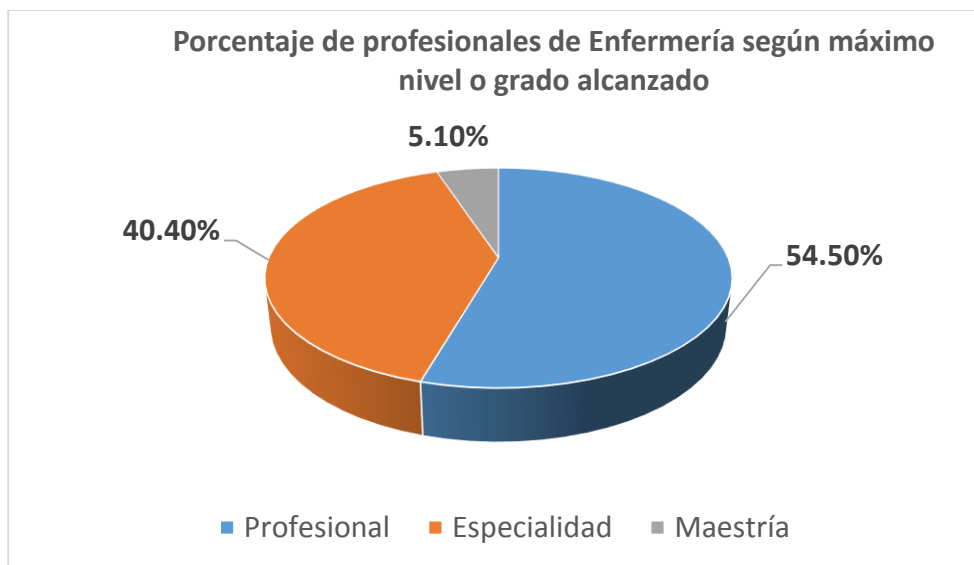


Figura 8. Porcentaje de profesionales de Enfermería según nivel o grado alcanzado.
Elaboración propia.

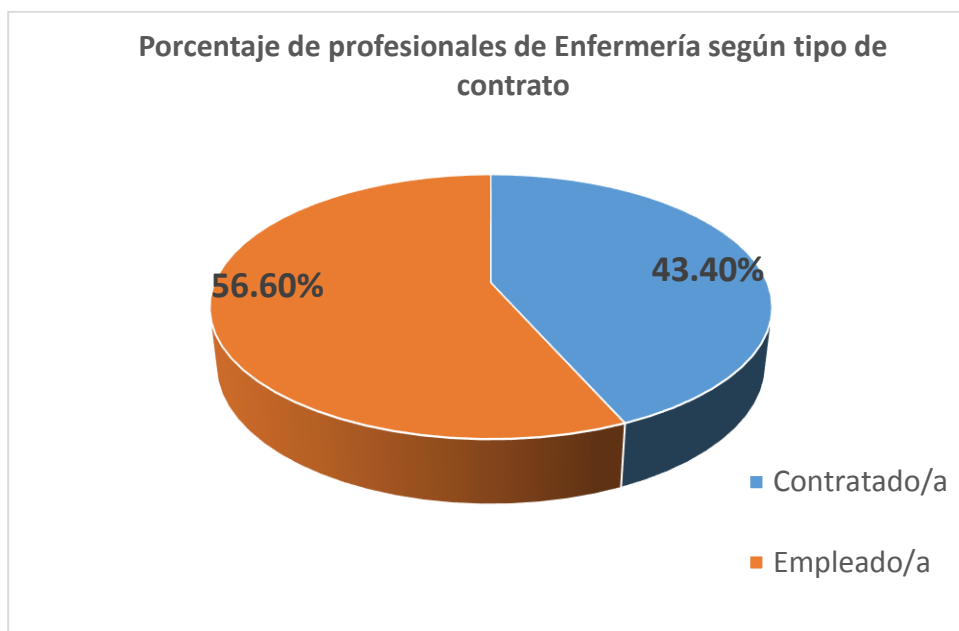


Figura 9. Porcentaje de profesionales de Enfermería según tipo de contrato
Elaboración propia

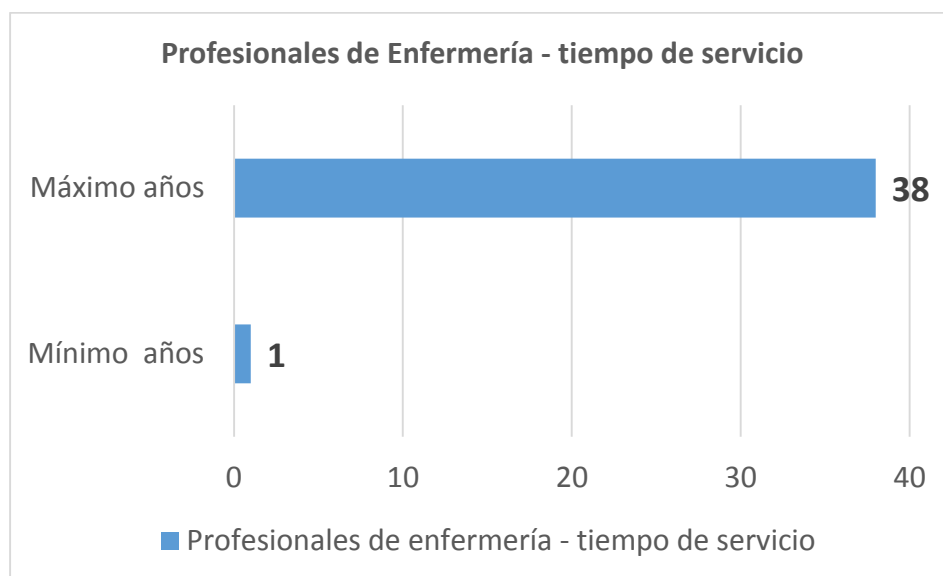


Figura 10. Profesionales de Enfermería – tiempo de servicio

Elaboración propia