

15471__1780462638P01.pdf



Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:599551836

Fecha de entrega

12 jun 2026, 3:12 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

12 jun 2026, 3:53 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

15471__1780462638P01.pdf

Tamaño del archivo

222.9 KB

25 páginas

6095 palabras

34.933 caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	api.index-360.com	1%
2	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2026-04-20	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-21	<1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	revistas.uis.edu.co	<1%
6	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	National University College - Online on 2026-03-03	<1%
8	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-03-08	<1%
9	Internet	apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
10	Internet	www.scribd.com	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2026-05-14	<1%

12	Publicación	Lozano Luna, Glide Domitila. "Relación del estilo de liderazgo de la enfermera jef...	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-13	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-11-19	<1%
15	Internet	www.coursehero.com	<1%
16	Trabajos entregados	St. Petersburg College on 2023-07-22	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-05-04	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-04-24	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad de Málaga on 2026-01-04	<1%
20	Trabajos entregados	Pontifical Catholic University of Puerto Rico on 2026-04-16	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2023-03-29	<1%
22	Trabajos entregados	Universitat Internacional de Catalunya on 2023-01-09	<1%
23	Publicación	Pedro González Angulo. "Modelo explicativo de factores protectores socio ecologi...	<1%
24	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2022-06-15	<1%
25	Trabajos entregados	San Juan Bautista School of Medicine on 2025-01-18	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2019-12-04	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas on 2025-12-23	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2024-07-22	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2026-03-28	<1%
30	Internet	dergipark.org.tr	<1%
31	Internet	journal.ukmc.ac.id	<1%
32	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
33	Internet	www.cienciadigital.org	<1%
34	Publicación	Jaime Agustín Sánchez Ortega, Robner Rivas Rivadeneira, Carlos Augusto Echaiz ...	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-02	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad de Monterrey on 2025-05-04	<1%
37	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-06-08	<1%
38	Internet	core.ac.uk	<1%
39	Internet	dialnet.unirioja.es	<1%

40	Internet	icab.es	<1%
41	Internet	issuu.com	<1%
42	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
43	Internet	riics.info	<1%
44	Trabajos entregados	uncedu on 2025-04-07	<1%
45	Internet	www.grafiati.com	<1%
46	Internet	www.tdx.cat	<1%
47	Trabajos entregados	Biblioteca Universidad Diego Portales on 2025-12-04	<1%
48	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2023-11-23	<1%
49	Trabajos entregados	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2018-05-22	<1%
50	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2024-11-27	<1%
51	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-12-04	<1%
52	Internet	apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe	<1%
53	Internet	astraeditorialshop.com	<1%

54	Internet	repositorio.ucsg.edu.ec	<1%
55	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
56	Internet	repositorio.utc.edu.ec	<1%
57	Internet	revista.profesionaldelainformacion.com	<1%
58	Internet	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe	<1%
59	Trabajos entregados	unasam on 2025-06-05	<1%
60	Trabajos entregados	uncedu on 2025-08-10	<1%
61	Internet	www.elsevier.es	<1%
62	Internet	www.nutricionhospitalaria.org	<1%
63	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2024-01-31	<1%
64	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-05-15	<1%
65	Internet	polodelconocimiento.com	<1%
66	Trabajos entregados	Holmesglen Institute of TAFE on 2022-11-01	<1%
67	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-27	<1%

68	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cajamarca on 2025-09-08	<1%
69	Internet	pgl.t.aulavirtualusmp.pe	<1%
70	Publicación	Yule Caroline Nunes da Costa, Amanda Aparecida Dias, Ana Carolina Carraro Ton...	<1%
71	Internet	repositorio.utn.edu.ec	<1%
72	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-22	<1%
73	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-08-19	<1%
74	Internet	urbanotlaxcala.mx	<1%

Leadership 4.0 and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment Among Nurses Professionals in Southern Peru: Ordinal Logistic Regression

Liderazgo 4.0 y satisfacción laboral como predictores del compromiso organizacional en profesionales de enfermería del sur del Perú: regresión logística ordinal

Olga Yaneth Chambi Chambi^{1a}, Yesica Adco Almanza^{1b}, Lucy Puño Quispe^{1c*}

¹ Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.

^a Código ORCID: 0009-0007-7088-4357

^b Código ORCID:0009-0009-8629-6394

^c Código ORCID: 0000-0003-0063-4989

Resumen

Objetivo: Determinar si el liderazgo 4.0 y la satisfacción laboral incrementan la probabilidad de un mayor compromiso organizacional en profesionales de enfermería del sur del Perú. Método: Este estudio fue cuantitativo, de nivel predictivo, no experimental y transversal. La población estuvo compuesta por 120 profesionales de enfermería; se recopiló información mediante encuestas: la Escala de Liderazgo 4.0, el Cuestionario G-Clinic y la Escala de Compromiso Organizacional (CO). Resultados: mostraron que el liderazgo se asoció de manera positiva y significativa con el compromiso organizacional ($\beta=0.142$, $EE=0.037$, $z=3.84$, $p<0.001$). El odds ratio correspondiente ($OR=1.153$; IC 95%:1.08-1.25) indica que, por cada incremento de una unidad en la puntuación de liderazgo, la probabilidad de ubicarse en un nivel superior de compromiso organizacional (moderado o sólido frente a limitado, y frente a moderado) aumenta aproximadamente en un 15.3%, manteniendo constantes las demás variables de estudio.

Asimismo, se evidenció que la satisfacción laboral no mostró una asociación significativa con el compromiso organizacional ($\beta = -0.066$, $p < 0.082$). Aunque el coeficiente fue negativo y el odds ratio fue menor que uno ($OR=0.936$), su intervalo de confianza incluye el valor nulo, lo que sugiere que, en presencia del liderazgo, esta variable no contribuye de manera independiente a explicar los niveles de compromiso organizacional. Conclusiones: se concluye que el liderazgo del enfermero sí predice el compromiso organizacional, mientras que la satisfacción laboral no mostró significancia estadística.

Palabras clave: Liderazgo; enfermería; compromiso laboral; satisfacción laboral

Abstract

Objective: To determine whether Leadership 4.0 and job satisfaction increase the likelihood of higher organizational commitment among nurses professionals in southern Peru. Method: This study employed a quantitative, predictive, non-experimental, and cross-sectional design. The population consisted of 120 nursing professionals. Data were collected through surveys using the Leadership 4.0 Scale, the G-Clinic Questionnaire, and the Organizational Commitment (OC) Scale. Results: The findings showed that leadership was positively and significantly associated with organizational commitment ($\beta = 0.142$, $SE = 0.037$, $z = 3.84$, $p < 0.001$). The corresponding odds ratio (OR = 1.153; 95% CI: 1.08–1.25) indicates that for every one-unit increase in leadership scores, the probability of being classified at a higher level of organizational commitment (moderate or strong versus low, and strong versus moderate) increased by approximately 15.3%, while holding the other study variables constant. Furthermore, job satisfaction did not show a significant association with organizational commitment ($\beta = -0.066$, $p = 0.082$). Although the coefficient was negative and the odds ratio was lower than one (OR = 0.936), its confidence interval included the null value, suggesting that, in the presence of leadership, this variable did not independently contribute to explaining levels of organizational commitment. Conclusions: It is concluded that nursing leadership significantly predicts organizational commitment, whereas job satisfaction did not show statistical significance.

Keywords: Leadership; nursing; organizational commitment; job satisfaction.

Introducción

Las organizaciones sanitarias se distinguen por su elevada complejidad estructural y por su exposición permanente a escenarios de inestabilidad (1), donde el personal de enfermería representa más de la mitad de la fuerza laboral en salud a nivel mundial, con una proporción femenina cercana al 90%; sin embargo, mantiene una escasa representación en posiciones directivas (2). La escasez global de enfermeras ha disminuido de 6,2 millones en 2020 a 5,8 millones en 2023, con proyecciones de descenso hasta 4,1 millones en 2030 (3); sin embargo, esta tendencia positiva coexiste con condiciones laborales que siguen siendo subóptimas: el 58,62 % del personal de enfermería se declara indiferente y el 20,69 % moderadamente insatisfecho respecto a factores como la remuneración, los horarios y el entorno físico (4). De igual manera, el 60,4% reporta niveles elevados de estrés laboral (5). Estas condiciones comprometen tanto el bienestar del profesional como la continuidad y la calidad de la atención.

En este contexto, el liderazgo se ha reconocido como un determinante central del funcionamiento organizacional en salud (6). El liderazgo 4.0 se conceptualiza como la capacidad de influir y dirigir mediante estrategias digitales y adaptativas que facilitan transformación institucional (7) (8), e integra tres dimensiones: el liderazgo digital, que comprende competencias para incorporar la telemedicina e historia clínica electrónica en la mejora de la calidad asistencial (9); el liderazgo adaptativo, orientado al trabajo en equipo, retención y la motivación del personal (10); y el liderazgo innovador, enfocado en la creatividad continua aplicada a los estándares de atención (11). Por su parte, la satisfacción laboral se refiere a la valoración subjetiva del trabajador sobre su desempeño y las condiciones del entorno (12), y el compromiso organizacional al grado de identificación, lealtad y alineación con las metas institucionales (13).

Los marcos teóricos sustentan estas relaciones sólidas entre estas variables. El Modelo de Magnet sostiene que un liderazgo transformacional que configura entornos laborales saludables incrementa directamente la satisfacción y el compromiso organizacional del personal de enfermería, así como la calidad del desempeño (14). La teoría del Cuidado Humano de Watson sostiene que el liderazgo basado en relaciones auténticas de cuidado fortalece la cohesión del equipo al promover entornos percibidos como humanizados y de apoyo (15). Desde una perspectiva más aplicada, el liderazgo efectivo en contextos de transformación digital requiere alfabetización tecnológica, previsión estratégica e inteligencia emocional para sostener el aprendizaje organizacional continuo (16).

La evidencia empírica respalda estos postulados en múltiples contextos. En el sector hospitalario, el liderazgo transformacional ejerce una influencia positiva y significativa sobre la satisfacción laboral y la conducta de cuidado del personal de enfermería en entornos de la Revolución Industrial 4.0 (17). La satisfacción laboral media la relación entre la agilidad organizacional y la innovación en entornos sanitarios, con los enfermeros gestores como líderes clave en la configuración de culturas de trabajo innovadoras (18). En Brasil, el coaching de liderazgo mostró asociaciones estadísticamente significativas con la satisfacción laboral tanto en coordinadores ($Rho = 0,835$; $p = 0,001$) como en técnicos ($Rho = 0,678$; $p = 0,001$) (19). En Ecuador, el liderazgo transformacional se asoció positivamente con la satisfacción laboral, y esta última actuó como predictor del compromiso organizacional (20). En México, se identificó una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo, lo que indica que las condiciones en las que el profesional ejerce su labor inciden directamente en su bienestar y en la calidad del cuidado (21); asimismo, el estilo de liderazgo mostró una asociación con el compromiso organizacional, determinada tanto por las características institucionales como por las individuales del trabajador (22). En contextos hispanoamericanos, los entornos laborales favorables han demostrado fortalecer

la colaboración y el compromiso institucional, mientras que los ambientes adversos incrementan la rotación y reducen la motivación (23); las competencias de liderazgo en enfermería mejoran la gestión de equipos, el clima laboral y la calidad asistencial (24).

En Perú, un estudio encontró que el liderazgo ético fortalece el compromiso normativo, que a su vez impulsa el compromiso general y la participación de los empleados (25). Asimismo, entre los docentes se evidenció que la satisfacción laboral es un predictor significativo del compromiso organizacional y de la intención de deserción laboral (26). De igual manera, se halló que cuando los trabajadores tienen mayor autonomía en sus funciones, aumenta su compromiso con la empresa (27). Además, otro estudio identificó una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros (28). En el sur del país, la evidencia sobre este tema aún es limitada. Un estudio reportó el predominio de estilos transformacionales y transaccionales en el nivel medio (28), lo cual es relevante debido al déficit de cobertura sanitaria y a la concentración urbana del personal de enfermería (29).

A pesar de la evidencia acumulada sobre las relaciones individuales entre estas variables, no existe en el sur del Perú ningún estudio que integre el liderazgo 4.0, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en un modelo predictivo integrado. Esta brecha resulta relevante porque el enfoque de liderazgo 4.0, a diferencia de los marcos transformacional y transaccional previamente investigados, incorpora explícitamente las competencias digitales y adaptativas que caracterizan al sistema de salud. Obtener evidencia contextual sobre estas relaciones es necesario para fundamentar estrategias de retención del talento humano en entornos sanitarios de alta demanda. Por ello, el presente estudio tuvo como objetivo determinar si el liderazgo 4.0 y la satisfacción laboral incrementan la probabilidad de un mayor compromiso organizacional en profesionales de enfermería del sur del Perú.

Metodología

Diseño de estudio

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel predictivo, no experimental y de corte transversal (30) (31). El nivel predictivo permitió estimar la probabilidad de que el liderazgo 4.0 y la satisfacción laboral determinaran el compromiso organizacional del personal de enfermería.

Ámbito y periodo

El estudio se desarrolló en un hospital nacional del sur del Perú durante los meses de octubre y noviembre de 2025. La institución brinda atención especializada y cuenta con servicios asistenciales en los que labora el personal de enfermería.

Participantes

La población estuvo integrada por 120 profesionales de enfermería que laboraban en los distintos servicios asistenciales del hospital. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia (32). Se incluyeron profesionales con título de licenciatura en enfermería, con un mínimo de un año de experiencia en la institución, contratados a tiempo completo en áreas asistenciales durante el año 2025, que aceptaron participar voluntariamente y firmaron el consentimiento informado. Se excluyó al personal en roles administrativos o directivos, al que se encontraba en programas de formación, prácticas o residencia, y al que estaba sometido a procesos disciplinarios.

Instrumentos

Para la primera variable se utilizó un instrumento: la escala de “Liderazgo 4.0”, desarrollada por García-Vázquez et al. (7), compuesta por 13 ítems distribuidos en tres dimensiones: habilidades cognitivas (ítems 1-5), interpersonales (ítems 6-9) y estratégicas (ítems 10-13), con opciones de

10 41 respuesta de tipo Likert que van de nunca (1) a siempre (5). El instrumento fue validado mediante el modelo de Lawshe modificado por Tristán, con una razón de validez de contenido (CVR) superior al punto de corte de 0,58 en todos los ítems y un índice de validez de contenido global (CVI) de 0,73. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con 29 enfermeras, que mostró una alta consistencia, con alfa de Cronbach de 0,921 y alfa de McDonald de 0,927, lo que demuestra que el instrumento es confiable (7).

2 71 Para evaluar la segunda variable, se aplicó el Cuestionario G-Clinic de Porcel-Gálvez et al. (33), basado en el cuestionario de Font Roja. Consta de 10 ítems en 4 dimensiones: clima laboral (ítems 1-4), relaciones laborales (ítems 5-6), reconocimiento (ítems 7-8) y motivación (ítems 9-10), con una escala Likert de muy de acuerdo (1) a muy en desacuerdo (5). La validez de constructo fue evaluada mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio, con índices de ajuste adecuados ($\chi^2/\text{gl}=2,013$; GFI=0,958; CFI=0,933; RMSEA=0,057) y una consistencia interna de alfa de Cronbach de 0,75 (33).

23 68 Para evaluar la tercera variable se empleó la escala de Compromiso Organizacional (CO) propuesta por Meyer y Allen (1993), en su versión traducida por Arciniega y González (2006) y adaptada a la población peruana por Neyra-Vilcarromero et al. (13). Consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo (ítems 1-6), compromiso de continuidad (ítems 7-12) y compromiso normativo (ítems 13-18), con escala de Likert de 7 puntos (1= fuerte desacuerdo y 7 = fuertemente de acuerdo). La validez se verificó mediante el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0.916) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 670.524$, $\text{gl} = 153$, $p < .001$), con cargas factoriales superiores a 0.4. La consistencia interna fue alta, con un alfa de Cronbach global de 0.910 y valores por dimensión de 0.764, 0.790 y 0.756 (13).

Consideraciones éticas

El estudio fue aprobado por el Comité de ética de la Facultad de Ciencias de la Salud, con el número de registro 025-CEB-FCS-UPeU-093. Todos los participantes firmaron el consentimiento informado antes de la recolección de datos. El estudio se desarrolló conforme a los principios de la Declaración de Helsinki y la normativa vigente en materia de investigación con seres humanos en el Perú.

Análisis de datos

El análisis se realizó con Jamovi 2.3.28 y Microsoft Excel. Se realizó un análisis descriptivo con frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y de dispersión. La normalidad de las variables se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov; dado que las puntuaciones de liderazgo y satisfacción presentaron una distribución normal, se calculó la correlación de Pearson para examinar las asociaciones bivariadas entre ellas. Para el modelo predictivo se empleó la regresión logística ordinal, un método adecuado para variables dependientes con categorías ordenadas (compromiso limitado, moderado y sólido). Se verificaron los supuestos del modelo: la proporcionalidad de las odds mediante la prueba de líneas paralelas, la ausencia de multicolinealidad ($VIF < 5$) y la independencia de los errores. La bondad de ajuste global se evaluó mediante el chi-cuadrado del modelo, el índice R^2 de McFadden y los criterios de información AIC y de desviación. Se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$.

Resultados

La muestra estuvo compuesta por 120 profesionales de enfermería. La Tabla 1 presenta las características sociodemográficas y laborales. La mayoría fueron mujeres (86,7%), con una desviación estándar de 7,21 (rango de 28 a 56 años). El nivel de licenciatura predominó (94.2%)

y la condición laboral más frecuente fue la de contratados (67.5%). En cuanto a la experiencia profesional, la mayoría de los participantes presentó entre 5 y 10 años de servicio.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los participantes

Variable		n	%
Edad	28 a 56 años (DE=7.21)		
Género	Masculino	16	13.3
	Femenino	104	86.7
Nivel de estudios	Licenciatura	113	94.2
	Con especialidad	7	5.8
Situación laboral	Contratado	81	67.5
	Nombrado	29	32.5
Tiempo de servicio	Menos de 5 años	43	35.8
	5 a 10 años	52	43.3
	Más de 10 años	25	20.8

Nota. DE = desviación estándar.

En la Tabla 2 se observa que las tres variables superaron el punto medio de sus respectivas escalas, lo que indica niveles por encima del promedio esperado en la muestra. Los índices de asimetría y curtosis se mantuvieron dentro de los rangos aceptables de ± 1.5 (34).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

Variables	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Liderazgo 4.0	50	9.39	0.603	0.923
Satisfacción laboral	33.3	7.3	-0.0286	-0.124
Compromiso organizacional	77.1	13.3	0.988	0.438

La Tabla 3 evidencia que la mayor proporción de enfermeras(os) presentó un compromiso organizacional moderado (82,5%), lo que sugiere que el personal de enfermería mantiene una

vinculación funcional en el centro de salud, aunque no alcanza un alto nivel de identificación institucional. El compromiso sólido se observó en mujeres (14.2%), mientras que el compromiso limitado fue poco frecuente y se registró únicamente en varones (3.3%).

Tabla 3

Análisis descriptivo del compromiso organizacional de enfermeras(os)

Compromiso organizacional	Género	n	%
Compromiso limitado	Masculino	4	3.3 %
	Femenino	0	0.0 %
Compromiso moderado	Masculino	12	10.0 %
	Femenino	87	72.5 %
Compromiso sólido	Masculino	0	0.0 %
	Femenino	17	14.2 %

La Tabla 4 presenta la matriz de correlaciones, muestra que el compromiso organizacional se asoció de manera positiva y significativa con el liderazgo, especialmente con las habilidades estratégicas e interpersonales ($r=0.48$; $p < 0.001$). Las asociaciones con la satisfacción laboral, el clima laboral y la motivación fueron positivas, aunque de menor magnitud. No se observó una relación significativa con las relaciones laborales.

Tabla 4

Matriz de correlaciones de las variables de estudio

Variables	Compromiso organizacional	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Liderazgo	0.535	< .001
Habilidades cognitivas de liderazgo	0.289	0.001
Habilidades interpersonales de liderazgo	0.484	< .001
Habilidades estratégicas de liderazgo	0.508	< .001
Satisfacción laboral	0.203	0.026
Clima laboral	0.226	0.013
Relaciones laborales	0.175	0.056
Motivación	0.219	0.016

La Tabla 5 presenta las medidas de ajuste del modelo de regresión logística ordinal, las cuales indican que el modelo presenta un ajuste global estadísticamente significativo ($\chi^2 = 22.6$, $gl = 2$, $p < 0.001$), con un R^2 de McFadden de 0.172, un valor situado en el rango de ajuste aceptable. Los índices de desvianza (109) y AIC (117) respaldan la adecuación del ajuste.

Tabla 5

Medidas de ajuste del modelo regresión logística ordinal

Modelo	Desvianza	AIC	R^2_{McF}	Prueba Global del Modelo		
				χ^2	<i>gl</i>	<i>p</i>
1	109	117	0.172	22.6	2	< .001

Nota. La variable dependiente 'Compromiso organizacional' tiene el siguiente orden: Compromiso limitado, Compromiso moderado, Compromiso sólido.

La Tabla 6 presenta los coeficientes del modelo. El liderazgo se asoció de manera positiva y significativa con el compromiso organizacional ($\beta=0.142$, $EE=0.037$, $z=3.84$, $p<0.001$). El odds

ratio correspondiente (OR=1.153; IC 95%:1.08-1.25) indica que, por cada punto adicional en la puntuación de liderazgo, la probabilidad de ubicarse en un nivel superior de compromiso aumenta en un 15.3%, manteniendo constante la satisfacción laboral. Sin embargo, la satisfacción laboral no mostró una asociación significativa con el compromiso organizacional ($\beta = -0.066$, $p < 0.082$). Aunque el coeficiente fue negativo y el odds ratio fue menor que uno (OR=0.936), su intervalo de confianza incluye el valor nulo, lo que sugiere que, en presencia del liderazgo, esta variable no contribuye de manera independiente a explicar los niveles de compromiso organizacional.

Tabla 6
Coefficientes del modelo del compromiso organizacional

Predictor	Estimador	IC 95%		EE	Z	p	Razón de odds
		Inferior	Superior				
Liderazgo	0.1419	0.0772	0.22367	0.0370	3.84	< .001	1.153
Satisfacción laboral	-0.0661	-0.1430	0.00700	0.0380	-1.74	0.082	0.936

Nota. β = coeficiente logístico no estandarizado; EE = error estándar; OR = odds ratio; IC = intervalo de confianza al 95%.

Discusión

Los hallazgos evidencian que el liderazgo 4.0 predice el compromiso organizacional del personal de enfermería, lo que sugiere que cuanto mayor es la percepción de un liderazgo digital, adaptativo e innovador, más estrecho es el vínculo del profesional con su institución. Esta relación es coherente con lo reportado por Frescas et al. (22), quienes identificaron asociaciones significativas entre el liderazgo y las dimensiones del compromiso afectivo, de continuidad y normativo, lo que evidencia que la influencia del líder opera de manera diferenciada según el tipo de vínculo que el

trabajador establece con su institución. En el mismo sentido, la revisión sistemática de Haoyan et al. (35) confirmó que el liderazgo transformacional es un predictor consistente del compromiso organizacional en enfermería. Además, Huamán (36) describe el compromiso organizacional como un constructo multidimensional que integra el apego emocional, la obligación moral de permanencia y la evaluación del costo-beneficio de abandonar la organización, dimensiones que, en entornos sanitarios de alta demanda, son especialmente sensibles al soporte que el liderazgo proporciona. Para comprender por qué el liderazgo ejerce esta influencia, el Modelo de Magnet (14) establece que un liderazgo capaz de configurar entornos laborales saludables reduce la brecha entre las condiciones de trabajo percibidas y las expectativas profesionales del trabajador, lo que fortalece directamente su compromiso con la institución. Desde la perspectiva del liderazgo 4.0, Tsekouropoulos et al. (37) identificaron que los líderes efectivos en las organizaciones sanitarias requieren alfabetización digital, previsión estratégica e inteligencia emocional para sostener el aprendizaje continuo e institucional, competencias que, al ser percibidas por el personal de enfermería, generan un sentido de modernización y pertenencia que fortalece su vínculo con la institución.

La comprensión de este fenómeno se enriquece al examinar los mecanismos mediante los cuales el liderazgo 4.0 construye cada una de las dimensiones del compromiso organizacional. En lo que respecta al compromiso afectivo, Hernández García et al. (38), quienes señalan que el compromiso afectivo surge de la internalización de los valores y objetivos organizacionales. Este proceso de internalización se articula con lo propuesto por la teoría del Cuidado Humano de Watson (15), que sostiene que un liderazgo basado en relaciones auténticas de cuidado fortalece el lazo emocional del equipo al promover entornos percibidos como humanizados y de apoyo, lo que favorece la identificación del profesional con su institución (39). En lo relacionado con el compromiso de

53 continuidad, Barzola et al. (40) sostienen que cuando cada integrante se percibe como agente activo del cambio, se reduce la incertidumbre respecto al futuro profesional y se refuerza la permanencia institucional, lo que convierte a la organización en un entorno que incentiva el desarrollo profesional percibido (41) y protege la continuidad operativa del sistema de salud mediante la retención del capital intelectual (42). Respecto al compromiso normativo, Sepúlveda et al. (43) reportaron una asociación elevada entre el liderazgo en enfermería y el sentido de deber institucional, resultado que Robles et al. (44) explican, a través de la reciprocidad organizacional, que cuando el profesional percibe la modernización institucional como una inversión orientada a su beneficio, asume su permanencia y el cumplimiento normativo como una obligación moral derivada del liderazgo recibido. Lo cual está respaldado por Tsapnidou et al. (45), cuya revisión sistemática evidencia que el liderazgo transformacional incrementa el compromiso normativo mediante la visión compartida, el desarrollo de carrera y la comunicación interpersonal efectiva.

4

Por otro lado, la satisfacción laboral no constituye un predictor del compromiso organizacional cuando se considera conjuntamente con el liderazgo, lo cual difiere de la mayoría de los estudios de Chiang et al. (46), que sostiene que niveles bajos de satisfacción reducen la reciprocidad organizacional y, por ello, el compromiso institucional; Mamani et al. (47) evidenciaron que una mayor satisfacción mejora el rendimiento y el vínculo del trabajador con su institución; Guerrero Bejarano et al. (20) evidenciaron que la satisfacción laboral actúa como predictor significativo del compromiso cuando se modela de forma independiente; y estudios recientes en enfermería hospitalaria confirman que la satisfacción laboral explica una proporción sustancial de la varianza del compromiso organizacional (48).

36

33

55

La satisfacción laboral se relaciona positivamente y significativamente con el compromiso, lo que confirma que la relación existe; sin embargo, esta se atenúa en presencia del liderazgo en el modelo, lo que sugiere que ambas variables comparten varianza y que el liderazgo explica la mayor parte de esa varianza compartida. Akkaya et al. (18) sostienen que la satisfacción laboral opera como variable mediadora entre las condiciones organizacionales y el compromiso, y no como predictor independiente directo, lo que implica que su efecto queda capturado por la variable de mayor jerarquía explicativa en los modelos multivariados. En este escenario, el personal mantiene su compromiso normativo y de continuidad independientemente de su nivel de satisfacción; en los hospitales, los profesionales en contacto directo con el paciente exhiben un mayor compromiso institucional pese a reportar una menor satisfacción laboral (49).

49

Estos hallazgos tienen implicancias directas para la gestión del talento humano en el sector sanitario. Fortalecer las competencias de liderazgo digital, adaptativo e innovador en los jefes de servicio constituye una estrategia prioritaria para incrementar el compromiso institucional del personal de enfermería. En un contexto en el que la satisfacción es subóptima, como en el sur del Perú, apostar por el desarrollo del liderazgo resulta más determinante que intervenir exclusivamente en las condiciones materiales del trabajo. La satisfacción laboral, aunque no constituye un predictor independiente en este modelo, mantiene una asociación positiva con el compromiso y podría actuar como variable mediadora entre ambos, relación que futuros estudios deberían explorar mediante diseños longitudinales, muestras amplias y estudios multiinstitucionales, así como mediante estudios experimentales, trabajos relacionados con la satisfacción con la vida y trabajos con otras profesiones de la salud.

48

Conclusiones

El liderazgo 4.0 predice el compromiso organizacional del personal de enfermería, mientras que la satisfacción laboral no mostró un efecto independiente y significativo en presencia del liderazgo. Estos hallazgos destacan que la calidad del liderazgo ejercido por los jefes de servicio es el factor determinante para fortalecer el vínculo institucional del personal. Por ello, las entidades sanitarias deben priorizar el desarrollo de competencias de liderazgo digital, adaptativo e innovador en mandos intermedios, sin descuidar intervenciones orientadas a mejorar el clima laboral, el reconocimiento profesional, dado que la satisfacción laboral mantiene una asociación positiva con el compromiso y podría potenciar su efecto en estudios futuros.

Referencias

1. Leal Murillo, Gutiérrez Arambula, Gerber, Souto Higuera, Simón Pérez. Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Journal of Healthcare Quality Research. 2024; 39(4): p. 247-257. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2024.04.003>
2. OMS. Organización Mundial de la Salud OMS. [Online].; 2020. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
3. OMS. Organización Mundial de la Salud OMS. [Online].; 2025. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>.
4. Abarca Arias YM, Apaza Pinto YT, Carrillo Cusi GG, Espinoza Moreno TM. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. Revista Cubana de Enfermería. 2021; 37(1): p. e3531. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n1/1561-2961-enf-37-01-e3531.pdf>
5. Flores Florez D, Gutierrez Perez , Díaz Fernández J, Fernández Parraga J. Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño - Breña. Revista Científica de Ciencias de la Salud. 2024; 17(1): p. 15-23. doi: <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.2039>
6. Alanazi AT. Digital Leadership: Attributes of Modern Healthcare Leaders. Cureus. 2022; 14(2): p. 1-7. doi:10.7759/cureus.21969

7. García Vázquez , Vargas Salgado MM, Máynez Guaderrama AI. Validez de contenido de un instrumento para medir Liderazgo 4.0. DYNA. 2023; 90(229): p. 170-174.doi: <https://doi.org/10.15446/dyna.v90n229.108410>
8. Bracamonte LM, Gonzalez Argote. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara. 2022; 7(265): p. 1-19.doi: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
9. Booth RG, Strudwick , McBride S, O'Connor , Solano López AL. How the nursing profession should adapt for a digital future. Journal of Professional Nursing. 2021 Junio; 37(3): p. 1-5.doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.n1190>
10. Michelle Scortzaru MRNB, Marta DeVolt MRNB, LeAnn Ogilvie MMR, Julianne Luttrell MRNBC, Melani Mangum-Williams MRCNB, Julia Parazin DRC. Adaptive Leadership in Virtual Nursing Environments: Enhancing Teamwork, Engagement, and Retention. Nurse Leader. 2024 October 12; 22(5): p. 501-505.doi: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2024.05.008>
11. Guo , Fan W, Dong , Yang , Wang , Gao H, et al. The Impact of Nursing Heads Leadership on Research Innovation Behavior of Junior Nurses with Master's Degree: The Mediation of Perceived Barriers and the Moderation of Motivation. J Healthc Leadersh. 2024 December 30; 2024(16): p. 583-593.doi: <https://doi.org/10.2147/JHL.S479562>
12. Yataco Almeyda , Matsumura Kasano JP, Gutiérrez Crespo. Satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de una institución privada de salud. ScieloParaguay. 2025; 58(3): p. 69-77.doi: <https://doi.org/10.18004/anales/2025.058.03.69>
13. Neyra Vilcarromero M, Aliaga Jimenez BK, Burgos Chavez VS, Álvarez Manrique VD. Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas

- instituciones UGEL 006, Lima, 2020. Revista de Investigación Valor Agregado. 2020; 7(1): p. 21-42.doi: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
14. Luzinski C. The Magnet model: an infrastructure for excellence. J Nurs Adm. 2011 Nov; 41(11): p. 441-2.doi: 10.1097/NNA.0b013e3182346bb1
 15. Gunawan J, Aunguroch Y, Watson , Marzilli. Nursing Administration: Watson's Theory of Human Caring. Nurs Sci Q. 2022 April; 35(2): p. 235-243.doi: <https://doi.org/10.1177/08943184211070582>
 16. Tsekouropoulos , Vasileiou A, Hoxha G, Theocharis , Theodoridou , Grigoriadis T. Leadership 4.0: Navigating the Challenges of the Digital Transformation in Healthcare and Beyond. Administrative Sciences. 2025; 15(6): p. 194.doi: <https://doi.org/10.3390/admsci15060194>
 17. Widianara Putu A, Suardana Ida BR. Knitting hope of leadership in creating caring behavior in the industrial 4.0 revolution. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2019 November; 11(95): p. 3-10.doi: 10.18551/rjoas.2019-11.01
 18. Akkaya B, Popescu , Apostu SA, Bagienska A, Üstgörül S. The role of leader nurse managers in organizational agility and innovation in perspective of job satisfaction: An empirical study in healthcare organizations. Research Square. 2024; 2(8): p. 1-18.doi: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3829297/v1>
 19. Almeida de Moura , Bernardes A, Pazetto Balsanelli A, Marosti Dessotte CA, Silvia Gabriel C, Barboza Zanetti AC. Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2020; 28(e3260): p. 1-10.doi: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
 20. Guerrero Bejarano MA, Manosalvas Vaca , Salvador García CR, Carhuancho Mendoza IM, Maino Isaías AA, Silva Siu DR. La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo

- de liderazgo y el compromiso organizacional. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*. 2021; 11(2): p. 234-265.doi: <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
21. Hernández De la Cruz FV, López Cocotle JJ, Moreno Monsiváis MG, Méndez Grajales Y, Interrial Guzmán MG. Satisfacción laboral y ambiente de trabajo en el personal de enfermería. *Ibn Sina – Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud*. 2024; 15(2): p. 12-25.doi: <https://doi.org/10.48777/ibnsina.v15i2.2527>
22. Frescas Villalobos RH, Prieto Quintana CO, Sánchez Baltasar LB, Moreno YM. Relación entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo en personal de una universidad pública en Chihuahua, México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*. 2024; 14(28).doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1914>
23. Calzadilla Santana ML, Tovar Olvera. Influencia del clima laboral en el comportamiento organizacional. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*. 2025; 12(23): p. 85-86.doi: <https://doi.org/10.29057/estr.v12i23.13595>
24. Peinado Hernández A, García Millán , Dulanto Banda RA, Ávila Martín G, Marín Guerrero AC. Percepción del liderazgo de los mandos intermedios de enfermería en una organización sanitaria pública. *Tesela, Liderazgo y Gestión*. 2024; 32(1): p. e14174.doi: <https://doi.org/10.58807/revtesela20246595>
25. Leyva Quezada FMDP, Chunga Medina JJ. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. *SCIÉENDO*. 2022; 25(1): p. 53-59.doi: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.007>
26. Santa Cruz ÁB, Puño Quispe , Apaza Humerez CR, Prado Laura JI, Turpo Chaparro JE. Job Desertion and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment Among Peruvian

- Regular Basic Education Teachers. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. 2023; 12(4): p. 28-36.doi: <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0092>
27. Cruz Castro ML, Alba Callacná R, Olivos Jimenez MA, Montenegro Principe LJ, García Farias VA, Ramos Mendez GO. Empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa en Perú – 2023. RISTI: Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação. 2024;(70): p. 419-431.Disponible en: <https://www.risti.xyz/issues/ristie70.pdf>
28. Mendoza Quijano E, Tejada Muñoz. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades. 2020; 3(1): p. 9-15.doi: <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
29. Ministerio de Salud. Compendio Estadístico: Información de Recursos Humanos del Sector Salud Perú 2013-2021. [Online].; 2022. Available from: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5883.pdf>.
30. Manterola C, Quiroz , Salazar , García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes. 2019; 30(1): p. 36-49.doi: <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
31. Arias González J, Covinos Gallardo M. Diseño y Metodología de la Investigación. Primera ed. Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL; 2021.Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
32. Flores Barboza JC. Construyendo La Tesis Universitaria: Guía Didáctica: Gardem Graft SRL; 2017.Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0ByIoWeyfqOquVXIBZjRXUkRjVUk/view?resourcekey=0-rpQDTvoKBbVoNQ3I5RVu1w>

33. Porcel Gálvez AM, Martínez Lara , Gil García , Grao Cruces. Construcción y Validación del Cuestionario G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. Revista Española de Salud Pública. 2014; 88(3): p. 419-428.doi: <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272014000300011>
34. Pérez E, Medrano L. Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento. 2010; 2(1).doi: <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v2.n1.15924>
35. Haoyan X, Waters D, Jinling , Qionglingsien L. Quantitative systematic review of the transformational leadership style as a driver of nurses' organisational commitment. Nursing Open. 2023; 10(7): p. 4160-4171.doi: <https://doi.org/10.1002/nop2.1671>
36. Huamán Gil LA. Impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. 2024; 9(18): p. 4-18.doi: <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i18.3961>
37. Tsekouropoulos , Vasileiou A, Hoxha , Theocharis , Theodoridou E, Grigoriadis T. Leadership 4.0: Navigating the Challenges of the Digital Transformation in Healthcare and Beyond. Administrative Sciences. 2025; 15(6): p. 194.doi: <https://doi.org/10.3390/admsci15060194>
38. Hernández Gracia TJ, Duana Avila D, Martínez Muñoz E, Meriño Córdoba VH. Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. Revista De Ciencias Sociales. 2024; 30(10): p. 567-579.doi: <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42860>
39. Masabanda Punina JS, Velasco Acurio EF. Liderazgo transformacional en la promoción del cuidado humanizado en enfermería. Ibero-American Journal of Health Science Research. 2025; 5(2): p. 445-452.doi: <https://doi.org/10.56183/iberojhr.v5i2.850>

40. Barzola López LH, Alejandro Salazar GD, Balladares Espinoza GG, Guerra Triviño OL. Gestión del cambio y continuidad prácticas de liderazgo que perduran mas alla de las personas. Revista multidisciplinaria arbitrada de investigación científica. 2025; 9(4): p. 1-11.doi: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.4.2025.e1171>
41. Haleem A, Javaid , Pratap Singh R. Perspective of leadership 4.0 in the era of fourth industrial revolution: A comprehensive view. Journal of Industrial Safety. 2024; 1(1): p. 1-15.doi: <https://doi.org/10.1016/j.jinse.2024.100006>
42. Morales Garrido A, Valderrama Pazos B, García Carranza J, Horna Velásquez A, Reyes Anticona W, Estela Vargas A, et al. Quality and Satisfaction in Health Care: A Case Study of Two Public Hospitals in Trujillo, Peru. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2025; 22(7): p. 1-12.doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph22071119>
43. Sepúlveda Plata MC, Vargas DM, Herrera Díaz SM, Olarte Rueda. Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. Revista cuidado y ocupación humana. 2022; 11(2): p. 38-44.doi: <https://doi.org/10.24054/3596ks66>
44. Robles Cuadros JM, Placencia Medina MD, Carreño Escobedo. Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021. Horizonte Médico (Lima). 2024; 24(3): p. 1-12.doi: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n3.11>
45. Tsapnidou E, Katharakis , Stavropoulou MK, Rovithis M, Koukouli , Sigala E, et al. Fostering Organizational and Professional Commitment Through Transformational Leadership in Nursing: A Systematic Review. Hospitales. 2025; 2(10): p. 1-19.doi: <https://doi.org/10.3390/hospitals2020010>

46. Chiang Vega MM, Escalona tapia K, Rivera Cerda MJ. Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*. 2024; 11(23): p. 1-13.doi: <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
47. Mamani Guzmán C, Palacios Sarmiento TY, Priori Flores MB, Tellez Pérez. Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *Innova Research Journal*. 2023; 8(1): p. 153-172.doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
48. Şimşekli , Öztürk , Karahan TF. Factors affecting organizational commitment among nurses: a cross-sectional study on job satisfaction, life satisfaction, and demographic characteristics. *BMC Nursing*. 2025; 24: p. 1-9.doi: <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03930-z>
49. Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*. 2008 November; 21(4): p. 211-227.doi: <https://doi.org/10.1258/hsmr.2007.0070>