



Escuela de Posgrado

Liderazgo transformacional y compromiso
organizacional en los tecnólogos médicos de
arequipa durante la pandemia por Covid-19,
Arequipa 2023

**Tesis para optar el grado académico de Maestro De
Gestion En Salud**

Presentado por:

Meza Luque, Claudia Rocio

Código Orcid: 0000-0002-7503-0824

Asesor(a): Mg. Hermoza Moquillaza, Rocio Victoria

Código Orcid: 0000-0001-7690-9227

Lima – Perú

2023

Yo, Claudia Rocio Meza Luque Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por covid-19, Arequipa 2023" Asesorado por la docente: Mg. Rocío Hermoza Moquillaza Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de 15 (quince)% con código oid:14912:213433125 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1
Nombres y apellidos del Egresado
Claudia Rocio Meza Luque
DNI: 45442481

.....
Firma de autor 2
Nombres y apellidos del Egresado
DNI:



.....
Firma
Nombres y apellidos del Asesor
Rocío Hermoza Moquillaza
DNI: 40441142

Lima, 16 de marzo de 2023

Tesis

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
TECNÓLOGOS MÉDICOS DE AREQUIPA DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19,
AREQUIPA 2023”

Línea de investigación

Salud y bienestar

Asesor(a)

Mg. HERMOZA MOQUILLAZA, ROCIO VICTORIA

Código Orcid: 0000-0001-7690-9227

Dedicatoria (opcional)

A Dios, que siempre me protege, mis padres por animarme siempre alcanzar cada una de mis metas, a mi tío Eusebio Meza Huisa que siempre tuvo la certeza que crecería profesionalmente, a mis hermanos Anita y Juan Antonio por estar siempre a mi lado apoyándome.

Agradecimiento (opcional)

A mi asesora la Dra. Rocio Hermoza, a mis colegas tecnólogos médicos de Arequipa por su colaboración, a mis todos mis docentes de la maestría gestión en salud por haberme brindado mayores competencias de aprendizaje, al decano del Colegio de Tecnólogos médicos de la región III de Arequipa, a Melissa Ochante, Elena Torres y Patricia Zuzunaga que durante la maestría formamos un gran equipo y una verdadera amistad.

ÍNDICE GENERAL

Resumen (español)	10
Abstract (inglés).....	11
Introducción	12
CAPITULO I: EL PROBLEMA	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Formulación del problema.....	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	19
1.4.1 Teórica	19
1.4.2 Metodológica	19
1.4.3 Práctica	19
1.5 Limitaciones de la investigación	20
1.5.1. Temporal	20
1.5.2. Espacial	20
1.5.3. Recursos.....	20

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
2.2 Bases teóricas	29
2.3 Formulación de hipótesis.....	38
2.3.1 Hipótesis general.....	38
2.3.2 Hipótesis específicas.....	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	39
3.1. Método de investigación.....	39
3.2. Enfoque investigativo	40
3.3. Tipo de investigación	40
3.4. Diseño de la investigación	40
3.5. Población, muestra y muestreo.....	41
3.6. Variables y operacionalización.....	43
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.7.1. Técnica.....	45
3.7.2. Descripción de instrumentos.	45
3.7.3. Validación	47
3.7.4. Confiabilidad	47
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	48
3.9. Aspectos éticos.....	49
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	49

4.1 Resultados	49
4.1.2. Prueba de Hipótesis.....	56
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1 Conclusiones.....	67
5.2 Recomendaciones.....	68
REFERENCIAS	69
ANEXOS	81
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	81
Anexo 2: Instrumentos	84
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	90
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	92
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,.....	95
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin.....	96

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Genero del personal entrevistado.....	47
Tabla 2 Datos sociodemográficos por género de los tecnólogos médicos entrevistados.....	48
Tabla 3 Nivel del liderazgo transformacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023.....	49
Tabla 4 Nivel del liderazgo transformacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023 según dimensiones.....	50
Tabla 5 Nivel del compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023.....	51
Tabla 6 Nivel del compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023 según dimensiones.....	52
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman para las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional.....	53
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman entre la dimensión motivación inspiracional y la variable compromiso organizacional.....	55
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman entre la dimensión carisma y la variable compromiso organizacional.....	56
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman entre la dimensión estimulación intelectual y la variable compromiso organizacional.....	57
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre la dimensión consideración individual y la variable compromiso organizacional.....	59

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Genero del personal entrevistado.....	47
Gráfico 2 Nivel del liderazgo transformacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023.....	49

Gráfico 3 Nivel del liderazgo transformacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023 según dimensiones.....	50
Gráfico 4 Nivel del compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023.....	51
Gráfico 5 Nivel del compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023 según dimensiones.....	52

Resumen (español)

El estudio de investigación se realizó con el objetivo de “determinar el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por covid-19, Arequipa 2023”. **La metodología** desarrollada es aplicada enfoque cuantitativo, observacional, correlacional y transversal. La población estuvo conformada por 175 tecnólogos médicos de Arequipa y tuvo una muestra de 120 tecnólogos médicos de Arequipa. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y dos cuestionarios

como instrumentos validados. La variable liderazgo transformacional con 4 dimensiones y 40 ítems. La otra variable compromiso transformacional cuenta con 3 dimensiones y 21 ítems. Para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS Statistics 25, para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman (Rho). **Resultados** Entre los resultados se observó existe una correlación significativa y positiva entre las variables de estudio. Además, el 74,2% de los tecnólogos médicos perciben al liderazgo transformacional como regular, mientras que el 55% de los tecnólogos médicos percibe un nivel medio en cuanto a la variable del compromiso organizacional. **Conclusión**, el liderazgo transformacional se correlacionó significativamente con el compromiso organizacional (p - valor =0.000, Rho =0.602).

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, pandemia, covid-19.

Abstract (inglés)

The research study was carried out with the objective of "determining transformational leadership and organizational commitment in Arequipa medical technologists during the covid-19 pandemic, Arequipa 2023". The developed methodology is applied quantitative, observational, correlational and cross-sectional approach. The population consisted of 175 medical technologists from Arequipa and had a sample of 120 medical technologists from Arequipa. The technique for data collection was the survey and two questionnaires as validated

instruments. The transformational leadership variable with 4 dimensions and 40 items. The other variable transformational commitment has 3 dimensions and 21 items. For data analysis, the SPSS Statistics 27 program was used, for the hypothesis test the non-parametric Spearman correlation coefficient (Rho) test was used. Results Among the results it was observed that there is a significant and positive correlation between the study variables. In addition, 74.2% of medical technologists perceive transformational leadership as regular, while 55% of medical technologists perceive a medium level in terms of the variable of organizational commitment. Conclusion, transformational leadership was significantly correlated with organizational commitment (p-value =0.000, Rho =0.602).

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, pandemic, covid-19.

Introducción

El estudio de investigación titulado “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por covid-19, Arequipa 2023” cuyo objetivo es determinar la asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por covid19. La problemática planteada nos lleva a identificar que el liderazgo en los tiempos de pandemia es fundamental para la gestión de

las organizaciones y cuyo rol permite el mejoramiento de los recursos humanos, logrando generar efectividad dentro de la organización. Según Miedaner recalca que la falta de compromiso ocasiona una dificultad en las organizaciones, porque tendrían menos oportunidades de crecimiento y por consiguiente los colaboradores estarían más predispuestos a una baja calidad de vida laboral.

Con ello podemos decir, que un líder transformacional primero da sentido a la misión de su organización y luego estimular el potencial de los seguidores, activando los procesos de automotivación que trascienden el interés propio y se correlacionen positivamente con el cumplimiento laboral.

El profesional tecnólogo medico a lo largo del tiempo se encuentra en la formación de las competencias de gestión, con la única finalidad de mejorar el trabajo en equipo.

El capítulo I nos muestra la problemática, los objetivos del estudio, se plantea la justificación bajo tres enfoques, además se menciona las limitaciones encontradas en el desarrollo de la investigación.

El capítulo II se hace referencia a los antecedentes internacionales y nacionales más sobresalientes de la investigación y en semejanza a la línea de investigación. Tomando en cuenta las bases teóricas de las variables de estudio. Además, se expone las hipótesis de las cuales se obtendrá las conclusiones.

El capítulo III hace mención a la metodología aplicada, donde se señala puntualmente el enfoque, tipo, alcance y el diseño de investigación. Asimismo, se menciona la población, muestra y muestreo del estudio, se expone las variables y su operacionalización, la técnica de

recolección de datos y los instrumentos utilizados, concluyendo con el tipo de método de pruebas de hipótesis y finalmente los aspectos éticos.

El capítulo IV hace referencia a el análisis descriptivo de los resultados, contraste de las pruebas de hipótesis tanto general como específicas. Se plantea la discusión confrontando los resultados obtenidos con diversos estudios.

El capítulo V se da a conocer las conclusiones encontradas en el análisis y las principales recomendaciones propuestas.

Con la presente investigación se busca dar un aporte a futuros estudios sobre el líder transformacional y el compromiso que tiene ante su organización con una nueva unidad de estudio y ser modelo para ser confrontada con otras investigaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, a los profesionales de salud nos tocó asumir nuevos retos debido a la alta demanda para poder gestionar la pandemia por COVID-19 (1). Según la doctora Carissa F. Etienne, directora de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) enfatiza que las debilidades en los sistemas sanitarios antes de pandemia se debieron a la desorganización de los servicios sanitarios en todo el mundo (2). Por otra parte, los profesionales de salud mantuvieron un bajo compromiso con sus instituciones, generando otras dificultades como:

las altas tasas de rotación laboral, ausentismo en el trabajo, déficit para trabajar en equipo, la falta de motivación de inspirar a sus colaboradores (3).

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2 de cada 4 colaboradores de prestación de servicios en salud no sienten que valoran su compromiso en el trabajo en el contexto de pandemia, ya que existen mucha incertidumbre en las decisiones organizativas y desigualdades en los contratos laborales. Por lo tanto, es relevante fortalecer y/o desarrollar las competencias del liderazgo y el compromiso con las instituciones para generar éxito de las instituciones (4).

El estudio de Miedaner respecto al compromiso organizacional, recalca que la falta de compromiso ocasiona una dificultad, primordialmente a las organizaciones, porque tendrían menos oportunidades de crecimiento y por consiguiente los colaboradores estarían más predispuestos a una baja calidad de vida laboral. Además de repercutir la calidad del servicio, así como en la productividad de la institución (5).

Otras investigaciones de Europa mencionan que es indispensable fomentar capacidades de liderazgo ya que la influencia de un líder da sentido a la misión de las organizaciones al estimular el potencial de los seguidores y activar procesos de automotivación que trascienden el interés propio y se correlacionen positivamente con el cumplimiento laboral (6,7).

En la cultura occidental trabajar en el sector salud en condiciones desfavorables, precariedad, insatisfacción salarial o la falta de reconocimiento de sus méritos provoca un desinterés o falta de compromiso con su organización. Cabe recalcar que un trabajador que se identifica bien con su profesión tiene más probabilidades de identificarse con la

organización en la que trabaja (8). Otro aspecto que llama la atención son las horas extras y la carga de trabajo relacionados la satisfacción del personal sanitario y esta a su vez relacionada al compromiso normativo que tienen con su organización (9).

La transformación de las organizaciones en salud ha producido cambios en estructura y procedimientos lo que hizo más difícil de gestionarlas. Por lo cual la participación de la alta gerencia y colaboradores de las organizaciones de salud pública representa un papel clave. (10). Asimismo, Mondini menciona que las principales falencias que se pueden observar son las distintas condiciones de contratos labores, la falta de infraestructura, recursos, presupuesto para mejorar la gestión de calidad a los usuarios. Por lo tanto, el liderazgo transformacional en las organizaciones de salud adquiere un papel esencial para la toma de decisiones (11, 12).

En Perú, el profesional de tecnólogo médico con una sólida base desempeña funciones asistenciales e investigadoras. Sin embargo, aún no participa en la administración de las prestaciones de salud con otras unidades orgánicas (13). Por otra parte, otros profesionales de salud tienen inherente el liderazgo transformacional, ya que participan y promueven el involucramiento organizacional, desarrollo de destrezas de los colaboradores (14).

Por lo cual, es necesario que el líder transformacional debe tener competencias de escucha activa para poder resolver rápidamente las necesidades de sus colaboradores. Además, influenciar de manera positiva a sus colaboradores, enseñar a pensar críticamente, desarrollar habilidades en innovación, creatividad e involucramiento a sus seguidores en

formas de resolver distintas situaciones para generar un mejor desempeño y mayor productividad (15).

En la actualidad en el Perú, el personal de salud que labora en instituciones públicas y privadas tiene altos niveles de inestabilidad, incertidumbre e inseguridad laboral, estas características son cada vez más frecuentes debido a que no se encuentran satisfechos con su trabajo, agregado a estas dificultades no logran alcanzar las metas de la institución. Cabe mencionar que la crisis, del sector salud antes de empezar la pandemia por la covid19 continúa operando con base burocrática, disminución de la calidad del usuario, en este sentido en donde las instituciones no permiten una motivación del personal sanitario por el cumplimiento de metas (16).

Por lo expuesto líneas arriba, se considera relevante llevar a cabo la investigación “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por covid-19, Arequipa 2023”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos.
- Identificar la relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos.

- Identificar la relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos.
- Identificar la relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

- La investigación elaborada, se basó en recolectar estudios científicos que permitirán brindar una contribución al conocimiento sobre la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los tecnólogos médicos de la provincia de Arequipa. Asimismo, el aporte teórico en el contexto de pandemia marcará un nuevo análisis de cómo se fomenta el liderazgo transformacional en las organizaciones de salud. Estos enfoques actuales permitirán profundizar teorías presentes de ambas variables.

1.4.2 Metodológica

De otro lado metodológicamente la investigación se realizó siguiendo el método científico, para ello se utilizó como técnica la encuesta. Asimismo, las variables de investigación fueron cuantificables a través de instrumentos validados, lo que accederá que otros indagadores tomen este mismo patrón de análisis en sus futuros estudios.

1.4.3 Práctica

Los resultados del presente estudio permitirán fortalecer la dirección de gestión de talento humano del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú como también de otras organizaciones de salud en mejora continua en el ámbito de competencias. Así mismo permitirá valorar el conocimiento e importancia del liderazgo transformacional y su relación a las organizaciones de salud publico privadas.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se ejecutó en el periodo del mes agosto del 2022 al mes de enero del 2023.

1.5.2. Espacial

La investigación se ejecutó en el colegio de tecnólogos médicos de la provincia de Arequipa.

1.5.3. Recursos

La investigación estuvo financiada económicamente por la investigadora desde el inicio del proyecto hasta el final del estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Yücel İ. (2021). Realizo una investigación en Turquía titulada “Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic”, cuyo objetivo del estudio es explicar el impacto del liderazgo transformacional, desempeño de los trabajadores y las pretensiones de rotación. Para ello se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, considerando a

478 profesionales de la salud de hospitales turcos privados en Ankara y Estambul. La técnica utilizada fue el cuestionario original en inglés MLQ Form 5X, se tradujo al idioma turco, el cuestionario virtual fue valorado y adaptado por expertos que confirmaron la efectividad de las mediciones. Se obtuvo como resultado una correlación significativa y moderadamente positiva entre liderazgo transformacional y la variable del desempeño del empleado con un ($r = 0.492^{**}$). Concluyendo que el liderazgo transformacional permite a los empleados comprender que las funciones laborales, el logro de metas, trabajo en equipo, la autorrealización, el apoyo social y valores de la organización contribuyen a la conexión con los participantes de la organización y al desarrollo de un elevado compromiso afectivo con su organización (17).

Kül S. et al. (2021). Realizaron una investigación en Turquía titulada “The effect of nurse managers' servant leadership on nurses' innovative behaviors and job performances”, cuyo objetivo del estudio fue examinar los efectos del liderazgo, el comportamiento innovador y el desempeño laboral de las enfermeras. Para ello se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional considerando a 885 enfermeras seleccionadas de tres hospitales públicos de Estambul. La técnica utilizada es la encuesta y test descriptivos. Se obtuvo como resultado que los comportamientos de liderazgo del servicio de las enfermeras gerentes se relacionan estadísticamente de manera significativa con los comportamientos innovadores y el desempeño del profesional de enfermería. Concluyendo que existe una asociación entre el liderazgo en el servicio de enfermería y el comportamiento innovador en el desempeño de sus funciones en el trabajo (18).

Valbuena L. et al. (2021). Realizaron una investigación en Colombia titulada “Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators”, cuyo objetivo del estudio fue estudiar las formas de liderazgo de las enfermeras asistenciales y la asociación con factores sociodemográficos. Para ello se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, transversal analítico y alcance correlacional considerando a 75 enfermeras y 170 auxiliares de enfermería seleccionadas por conveniencia. La técnica fue una encuesta y el instrumento de la variable liderazgo fue cuestionario Multifactorial. Se obtuvo como resultado que las enfermeras tienden a ser fuertemente influenciadas en valores, ética y una motivación de inspiración denotando mejores calificaciones del tipo de liderazgo transformacional. Además, el liderazgo transformacional obtuvo un mayor nivel de correlación en cuanto a la satisfacción de sus trabajadores con un valor de ($p < 0,77$). Concluyendo que el liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo que mejor se relacionó con este grupo poblacional ya que estimula y alienta a los seguidores a mejorar el compromiso integral hacia los servicios en salud (19).

Iqbal K. et al. (2020). Realizaron una investigación en Pakistán titulada “The Impact of Transformational Leadership on Nurses’ Organizational Commitment: A Multiple Mediation Model”, cuyo objetivo del estudio fue determinar el impacto que tienen los jefes líderes transformacionales y su relación con los niveles de compromiso en sus organizaciones. Para ello se utilizó como metodología, un estudio correlacional considerando a 299 enfermeras. La técnica fue una encuesta y cuestionarios de ambas variables. Se obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional en enfermeras se correlacionó significativamente con el compromiso en su organización ($r = 0.529$).

Concluyendo que el papel jefe transformacional en el compromiso con su organización impacta de modo positivo en la postura de sus seguidores (20).

Akgerman A. et al. (2020). Realizaron una investigación en Turquía titulada “The relationship between trust in first-line nurse managers and organizational commitment”, cuyo objetivo del estudio fue estudiar los efectos de la confianza de las enfermeras y de las enfermeras gestoras de primera línea sobre su compromiso organizacional. Para ello se utilizó como metodología de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional considerando a 723 enfermeras que trabajaban en cuatro hospitales de Estambul. La técnica utilizada fue un cuestionario de información de enfermería, la escala de confianza en el gerente y la escala del compromiso organizacional. Se obtuvo como resultado que la subescala de compromiso afectivo tuvo la mayor tasa explicativa (29,5%). Las variables como ser mayor de 40 años, estar empleado en una institución pública, trabajar en jornada permanente y brindar un ambiente de trabajo positivo fueron predictores que afectaron a las enfermeras. El compromiso organizacional puntúa positivamente. Concluyendo que la confianza en las enfermeras gestoras es un factor determinante del compromiso organizacional (21).

Mousa M. et al. (2019). Realizaron una investigación en Egipto titulada “Inspiring organizational commitment: responsible leadership and organizational inclusion in the Egyptian health care sector”, cuyo objetivo del estudio fue explorar el efecto del liderazgo responsable en el compromiso afectivo, continuo y normativo de los médicos con y sin mediar el rol de la organización de los cuatro hospitales públicos. Para ello se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal

y de alcance correlacional considerando a 360 médicos. La técnica tuvo una serie de cuestionarios. Se obtuvo como resultado una asociación positiva entre el liderazgo responsable, la inclusión organizacional, compromiso afectivo, de permanencia y normativo. Concluyendo que, al tener un clima de respeto, igualdad en el lugar de trabajo favorecerá el efecto de ser líderes responsables en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad de los médicos (22).

Luna S. et al. (2019). Realizaron una investigación en Australia titulada “Measuring Transformational Leadership in Establishing Nursing Care Excellence”, cuyo objetivo del estudio fue medir el estilo de del liderazgo en una red de salud. Para ello se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional considerando a 78 profesionales directivos de la red de salud. La técnica utilizada fue la encuesta en línea y el instrumento MLQ. Se obtuvo como resultado una fuerte asociación significativa y positiva entre los directivos que tienen entre 51 a 55 años con estudios de posgrado y las dimensiones de influencia idealizada y consideración individual del liderazgo transformacional con un (p- valor 0.70 y 0.73) Concluyendo que los componentes del liderazgo transformacional pueden ser aprovechados de forma optimizada en los directivos en cuanto a la toma de decisiones y mejora de resultados en las organizaciones de salud (23).

Nacionales

Palomino N. (2021). Realizo una investigación en Apurímac titulada “Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Andahuaylas, 2021”, cuyo objetivo fue estudiar como el liderazgo

transformacional interviene en el compromiso del trabajador asistencial de dicha organización. Para ello se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, considerando a 65 trabajadores asistenciales. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron la versión corta del Multifactor Leadership Questionnaire adaptada por Evangelista y la escala del compromiso organizacional. Se obtuvo como resultado que los trabajadores asistenciales perciben que liderazgo transformacional interviene en el compromiso con su organización, mostrando ($\chi^2 = 54,556$) y (coeficiente de Nagelkerke = ,569) Concluyendo que el liderazgo transformacional de los trabajadores muestra tendencias de nivel alto e influyen moderadamente en grado de compromiso con su organización (24).

Alegre T. et al. (2021). Realizaron una investigación en Lima titulada “Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19”, cuyo objetivo es el estudio de la asociación entre las formas de liderazgo y las actitudes de los profesionales de salud ante los cambios de la organización sanitaria y tecnológica durante la COVID-19. Para ello se utilizó como metodología el diseño no experimental, prospectivo y de alcance correlacional considerando a 215 químicos farmacéuticos del sector público y privado. La técnica utilizada fue un cuestionario en línea, los instrumentos fueron la versión corta del Multifactor Leadership Questionnaire y cuestionario de actitudes ante el cambio de una organización. Se obtuvo como resultado una asociación significativa con el ($p < 0,01$). De la misma forma, el liderazgo transformacional se asocia de manera significativa ($p < 0,01$) Concluyendo que el profesional de salud que labora

durante la COVID-19 desarrolló niveles moderados del tipo de liderazgo transformacional (25).

Medina M. (2020). Realizo una investigación en Lima titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020”, cuyo objetivo del estudio fue explicar la asociación del liderazgo transformacional de las enfermeras con el compromiso de su organización. Para ello se utilizó como metodología el diseño no experimental, prospectivo y de alcance correlacional considerando a 109 enfermeras que laboran en una clínica de sector privado. La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó el cuestionario adaptado al español del liderazgo Multifactor y el Employee Commitment Survey adaptado. Se obtuvo como resultado que hay una correlación significativa y baja en el liderazgo transformacional de las enfermeras y el compromiso de su organización ($p=0.432$). Concluyendo que el compromiso de las enfermeras tiene una correlación es baja con el liderazgo transformacional. Por lo cual plantea el fortalecimiento de estrategias de gestión de talento humano en dicha clínica (26).

Heredia F. et al. (2020). Realizaron una investigación en Trujillo titulada “Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una Universidad Privada de Lambayeque, 2019”, cuyo objetivo del estudio fue analizar la eficacia del entrenamiento personal para consolidar competencias de liderazgo. Para ello se utilizó como metodología el enfoque es cuantitativo, experimental considerando a 25 internos de enfermería. La técnica utilizada fue el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. Se obtuvo como resultado que hubo mejorías al emplear el entrenamiento para consolidar el liderazgo. Concluyendo que el nivel de eficacia debe ser mejoradas apoyadas

en estrategias de eficiencia de entrenamiento personal para promover las competencias de un buen liderazgo (27).

Zapata, E. (2020) en su investigación titulada “La influencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional en los profesionales de la salud del servicio de pediatría del Hospital Nacional Carlos Segúin Escobedo de la Red Asistencial Arequipa EsSalud 2020”, cuyo objetivo fue estudiar la influencia de inteligencia emocional con el compromiso hacia su organización de los profesionales de la salud de un hospital de Arequipa. Para ello se utilizó como metodología el diseño no experimental, prospectivo y de alcance correlacional considerando a 56 profesionales de la salud. La técnica utilizada fue la escala adaptada de compromiso organizacional. Se obtuvo como resultado que existe una asociación positiva relación al compromiso hacia su organización con un valor $p=0,57$. Concluyendo que el nivel de compromiso de los profesionales de la salud de su hospital es alto y que existe una influencia directa con la inteligencia emocional (28).

Gomez, E. 2019, en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima – 2019”, cuyo objetivo del estudio fue explicar si el liderazgo transformacional se asocia con el trabajo en equipo de las enfermerías. Para ello se utilizó como metodología el diseño no experimental, de alcance correlacional considerando a 82 enfermeras del área de hospitalización. La técnica utilizada fue el cuestionario para el liderazgo transformacional y para el trabajo en equipo. Se obtuvo como resultado una relación positiva entre las dimensiones del liderazgo transformacional y trabajo en equipo de las

enfermeras ($p < 0.65$). Concluyendo una asociación positiva y considerable entre las dimensiones del liderazgo Transformacional y el trabajo en equipo (29).

Evangelista S. (2018). Realizo una investigación en Lima titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018”, cuyo objetivo del estudio fue estudiar la asociación del liderazgo transformacional y con el compromiso organizacional del personal de salud. Para ello se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo y alcance correlacional considerando a 115 enfermeros. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos; el cuestionario de liderazgo transformacional y de compromiso organizacional. Se obtuvo como resultado que la correlación entre dichas variables es significativa y moderada ($r = 0,660$). Además, la dimensión motivación inspiracional del presente liderazgo obtuvo un nivel alto ($r = 0,774$) al ser correlacionado con el compromiso de la organización. Concluyendo que los enfermeros de dicho hospital presentan una asociación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso en su organización. Cabe recalcar que los enfermeros percibieron un nivel alto en la asociación entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso con la organización (30).

Barra T. (2018). Realizo una investigación en Lima titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017”, cuyo objetivo del estudio fue estudiar la correlación del liderazgo transformacional y con el compromiso organizacional del personal de enfermería. Para ello se utilizó como metodología descriptiva, correlacional considerando a 188 enfermeras. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos; el cuestionario de liderazgo

transformacional y de compromiso organizacional. Se obtuvo como resultado que la correlación es significativa y fuerte ($Rho= 0,770$). Concluyendo que las enfermeras de dicho hospital presentan una asociación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso en su organización. (31).

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

Es una forma de incidir interpersonalmente en alguna situación basada al logro de uno o más objetivos con diversos procesamientos de comunicación humana. Otros autores definen el liderazgo como el pilar integrador de competencias que intenta persuadir a los en individuos a tener una visión de lo que quieren lograr (32).

Liderazgo Transformacional

Según Arévalo-Avecillas, et al. (33) define que el líder transformacional cómo aquel que inspira y respalda a los seguidores a involucrarse con objetivos del equipo. El líder transformacional con el apoyo de sus seguidores logra identificar una visión para el beneficio de su organización. Otra característica mencionada por Kül S, Sönmez B. (18)

el líder es el que valora como se desempeñan sus seguidores lo cual ocasiona respeto, confianza y admiración por sus seguidores. Asimismo, fomenta la resolución de problemas al relacionarse con cada colaborador o subordinado de manera individual

Modelo teórico del Liderazgo Transformacional

Bernard Bass introdujo en los noventa este estilo de liderazgo, estudiado la conducta del ser humano dentro de una organización. Los fundamentos de las bases científicas se desarrollan en el carisma de House y Burns (33)

Mcgregor (34) desarrollo el concepto del liderazgo transformacional o transformador, planteando que el líder primero se ocupaba de sus seguidores, para empoderarlos y luego hace que trabajen en conjunto y se apoyen entre sí, como una unidad, hasta lograr constituir valores. Por otra parte, Lussier y Achua (35) definen que el liderazgo transformacional tiene un efecto multiplicador o cascada en el estado de sus seguidores y se sientan influenciados hacia un sistema integrado y con una visión novedosa para su organización.

De este modo, el líder transformacional se hace atractivo a los intereses de sus colaboradores, crea una mejor conciencia, fomentando una mayor inclinación por el equipo antes de sus propias inclinaciones personales. El papel del liderazgo transformacional es importante porque brinda bienestar de los colaboradores. Se ha considerado que las bases teóricas del liderazgo transformacional es una de las que mejores que especifican las cualidades que deben tener los líderes transformacionales para manejar con éxito las variaciones del entorno globalizado, logrando comunicarse

de manera más flexible, inspirando, motivando y brindando confianza a los colaboradores (36).

Dimensiones del liderazgo transformacional

El líder transformacional tiene como enfoque de inspirar a los seguidores y a puedan desempeñarse a un nivel superior y a valorar su interés propio en favor de una meta colectiva. Lo hacen a través de cuatro características integradas. El primero es la influencia idealizada, se refiere a cómo el líder transformacional ejerce influencia y sigue sus principios, sirviendo como modelos e inculcando un fuerte sentido de propósito y misión colectiva en sus equipos. La segunda, motivación inspiradora, consiste en la capacidad de motivar e inspirar a los seguidores a encontrar un propósito en su trabajo. Ambas características están asociadas al liderazgo carismático. La tercera, es la consideración individualizada o la capacidad de prestar atención a las necesidades únicas de los seguidores. Finalmente, la estimulación intelectual, es la característica que anima a los seguidores a formular preguntas sobre las suposiciones y elaborar soluciones a los problemas (37).

El liderazgo toma un papel importante en el crecimiento organizacional y por lo tanto en el desempeño individual. Un líder debe brindar a sus seguidores lo que necesario para ser efectivos y desarrollar una visión común. Además, si los empleados no se sienten motivados y perderán la confianza si el líder se niega a brindarles lo que han prometido. Los líderes deben enfocarse en las necesidades externas e internas de los empleados. Un líder competente guía al grupo y guía a los seguidores hacia las metas correctas (38)

Por tanto, podemos concluir que el liderazgo transformacional reside en cambiar una organización dependiente en un proceso de inspirar las actividades de un equipo, vinculadas a una actividad común.

Liderazgo transformacional en los servicios de salud durante la pandemia COVID-19

Durante la pandemia por la covid-19 las organizaciones de los servicios de salud se vieron afectadas. Logrando impactar todos los niveles de los equipos de salud al igual que las condiciones de trabajo preexistentes y la bioseguridad en cada institución. Además, ha desnudado a muchos de los componentes del sistema de salud que se encontraban en crisis, como el déficit en gestión, financiamiento, servicios en salud, suministros de equipos, y recursos humanos. También es notorio destacar los problemas estructurales de los servicios de salud. Aunque hubo otros sistemas de salud mejor preparados para una pandemia también padecieron de problemas parciales (39).

La actual crisis sanitaria por la COVID-19 a nivel mundial puso al personal de salud en un estado permanente de alerta sanitaria. Por ello, el sector salud tiene un papel clave y un compromiso compartido para combatir el brote de coronavirus (40).

Indudablemente, la COVID-19 ha modificado la forma en que vivimos. Por lo tanto, es el momento de tomar el liderazgo en salud. Además, es imprescindible unificar la información científica, fomentando grupos de investigación basada en la evidencia científica. Volviéndose un reto para todos los profesionales de salud (41).

El liderazgo transformacional debe enfocarse en reconocer desafíos adaptativos, generar un vínculo con el personal, además de adaptarse a los tiempos y combinar la lógica de estrategias para generar una transformación enfatizando la innovación y la identidad organizacional (42).

La pandemia de COVID-19 revela la necesidad de que los individuos y equipos trabajen de manera simultánea permitiendo que el líder reclute la experiencia colectiva para diagnosticar la naturaleza de un problema y llegar a un acuerdo para su solución, permitiendo mayor confianza y compromiso con un propósito compartido. Por tal motivo es fundamental proyectarse. Las organizaciones públicas y privadas deben aprender, desaprender, colaborar e innovar, desarrollar talentos del equipo potenciar competencias personales, técnicas y digitales, para instaurar e inspirar organizaciones más seguras y pueda anticiparse a los cambios futuros (43).

Los tecnólogos médicos, tienen un papel clave en el liderazgo de sus organizaciones. Así como en el fomento de iniciativas de propuestas de mejora ante la pandemia por la COVID-19.

2.2.2. Compromiso Organizacional

El compromiso hace referencia a un conjunto de acuerdos u obligacionales entre dos o más partes logrando disminuir la indecisión dadas a futuro. Al mejorar el crecimiento de dichas expectativas, habrá mayor motivación por el trabajo e integridad en el sistema de relaciones interpersonales, lo que fomentará un mejor desempeño de los colaboradores (44).

Meyer y Allen consideran al compromiso organizacional como el estado psicológico cuyo nexo entre es el involucramiento entre un colaborador y una organización en donde los objetivos de ambas partes son muy propios generando diversas inferencias con respecto de continuar o dejar dicha organización. El compromiso organizacional tiene al menos tres componentes o cualidades que son: el deseo, necesidad y obligación de mantener el empleo en el trabajo (45).

El modelo del compromiso organizacional

Como bien lo menciona Meyer y Allen en 1991 el compromiso en una organización es el estado emocional, moral donde se incorpora la creencia del colaborador y como un estado psicológico que incluye la creencia de un individuo y el reconocer la estimación de su servicio de trabajo, voluntad y deseo de permanecer en una organización. Cabe mencionar que el estar comprometido en el trabajo presenta factores de relevancia; el creer en los objetivos, definir las metas y dar valor al esfuerzo y la vinculación con la organización (45). Además, concibieron escalas para medir las características del compromiso organizacional formulando los siguientes: el estar comprometido afectivamente, sentirse en continuidad y participar en la organización de manera normativa (46).



Figura1. Modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Fuentes, et al. (47) recalcan que el compromiso en las organizaciones se forja en sus elementos fundamentales del ambiente externo e interno en los que se desarrolla la organización. En el ambiente externo influyen las condiciones socioculturales, políticas, económicas y las normativas legales que afectan al trabajo de la organización. En el ambiente interno se expone las estrategias organizacionales, características de los individuos, los recursos humanos, recursos materiales, tecnologías de la información y las comunicaciones que contribuye en la mejora del compromiso organizacional.

Por otro parte, el compromiso organizacional tiene un vínculo con diversos factores dentro de la gestión de recursos humanos. Es por ello, que el compromiso de los empleados con su organización es un elemento primordial de la gestión de recursos humanos, por lo que resulta relevante identificar los componentes del compromiso organizacional a fin de analizarlos con su relación en el interior de la organización (48).

En la actualidad, el compromiso organizacional viene tomando gran relevancia en todas las organizaciones, porque se están preocupado por entender el clima en el que se

desenvuelven los trabajadores. Permitiendo contribuir en su mejora y desarrollar organizaciones más competitivas. En efecto, Robbins explica que cuando los colaboradores se sientan más identificados con la organización para la cual laboran, mayor será la probabilidad que se sientan estables en la organización, fomentando el desarrollo de capacidades colectivas y constituyendo mejores equipos de trabajo que trabajen de forma más cohesionada, con la finalidad de guiar una organización más eficiente y permitiendo asegurar el logro de sus objetivos (49).

El desafío actual para las organizaciones es administrar adecuadamente los recursos humanos y fomentar estrategias a través del compromiso del trabajador. Las organizaciones deben tener en cuenta la importancia de conservar y mantener el talento humano debido a que este es decisivo para la obtención de los objetivos y metas de una organización. Por otra parte, es importante lograr integrar a los colaboradores a la organización. Entendiendo que sus intereses, necesidades y objetivos con la organización crean un vínculo de armonía entre el empleado y la organización. Logrando incluso la fidelización hasta en los momentos más difíciles (50).

Dimensiones del compromiso organizacional

Compromiso Afectivo: Es la fidelidad emocional que un trabajador muestra en la organización donde labora. En la cual se siente tratado bien, se identifica con los valores de la institución, lo que estimula la necesidad de perdurar en la organización. Los

trabajadores que tiene un fuerte vínculo o apego emocional continúan en su misma organización. El compromiso afectivo está vinculado a lo emocional, a la identificación de pertenecer a la organización, satisfacción de los valores misionales y expectativas futuras, conduciendo al beneficio de toda la organización. Por otra parte, otra cualidad es que el trabajador toma las dificultades de la organización como propias, fomentado alternativas de mejora (51).

Compromiso de Continuidad: La presente dimensión trata de la necesidad que tiene el trabajador en permanecer en la organización debido al esfuerzo dado en tiempo u otros aportes. Además, dicha dimensión recalca que el trabajador siente un nexo con su organización por los recursos invertidos. Cabe mencionar que en el compromiso de continuidad se toma en cuenta el factor económico como un vínculo más en querer continuar o renunciar a la organización (52).

Otros autores señalan que los trabajadores invierten tiempo o se desviven tanto físicamente o psicológicamente en su organización tienden a pensar que al salir de la organización significaría perder mucho. Asimismo, su apego a la empresa aumenta cuando percibe que sus oportunidades laborales fuera de la organización están disminuyendo (53).

Compromiso Normativo: Es el desarrollo del vínculo entre el sentimiento de ser leal y la necesidad del deber moral de perdurar en las organizaciones. Los trabajadores que presentan este tipo de compromiso tienen un nivel alto ya que se siente parte del grupo y por lo cual, para ellos, el pertenecer a la organización hace que siga desarrollándose. Además, este tipo de compromiso, fomentará el ser leal y moral en el trabajo. Por otra

parte, otro nexo es las oportunas charlas, bonos salariales, influye que el trabajador se sienta en la obligación debe mantenerse en su trabajo (54).

Compromiso organizacional en los servicios de salud durante la pandemia COVID-19

Dentro contexto de la salud pública, el compromiso organizacional permite exponer las diferencias entre los valores institucionales y la formación profesional. Por lo cual, el compromiso organizacional es resultado del consentimiento con el entorno a los procedimientos y criterios dados en el lugar de trabajo. El compromiso organizacional refiere a ese agrupamiento de vínculos y principios morales y normativos característicos de todo jefe líder. La preocupación por el riesgo de contraer el virus en el lugar de trabajo, satisfacer las necesidades personales y familiares en el trabajo, hacer frente a muchos cambios en su carga de trabajo o la falta de acceso a las herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo, sentimientos de culpa por no estar en primera línea o no cumplir adecuadamente con su trabajo e la incertidumbre sobre el futuro de su trabajo u horarios distintos de trabajo pueden fomentar crisis en las organizaciones (45,54).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

HE2: Existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

HE3: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

HE4: Existe relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método de la investigación es hipotético - deductivo ya que se emplea el razonamiento iniciando de hechos hipotéticos permitiendo llegar a conclusiones generales las cuales se deben de ser cotejadas o rebatidas con hechos basados en la experiencia (54).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque cuantitativo, porque sigue los procesos en una secuencia lineal, sistemática y rigurosa, basado en una producción de datos numéricos permitiendo al investigador la interpretación de resultados con mucha objetividad (55).

3.3. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada. De alcance correlacional, ya que su propósito es estudiar la relación entre las variables (56).

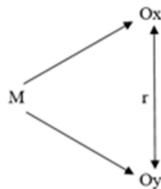


Figura 1 Esquema del nivel correlacional

Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Observación del liderazgo transformacional

Oy: Observación del compromiso organizacional

r: Relación

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es observacional, descriptivo de corte transversal. Es observacional o no experimental porque el investigador no realizó ninguna intervención deliberada durante la investigación y es de corte transversal porque la medición de las variables investigativas se ha realizado una sola vez durante el proceso de investigación (57).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Está constituida por 175 tecnólogos médicos de la especialidad de terapia física de la provincia de Arequipa.

Cálculo del tamaño de muestra:

Para delimitar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula estadística de proporciones de una población finita. Asumiendo como parámetro el 0.05 y una confianza del 95%. (58).

$$n = \frac{z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + z^2 P Q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

Z²: Nivel de confianza 1.96² (si la seguridad es del 95%)

P: es la proporción esperada (50% = 0,5)

Q: Probabilidad de no ocurrencia del evento 1 – p (1 – 0,5 = 0,5)

e: Margen de error permitido. Error máximo tolerado en la estimación del parámetro. Para este estudio se emplea e: 0.05 o 5% (asumido por el investigador)

N: Tamaño de la población (175)

Aplicando la formula

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(175)}{(0.05)^2(175- 1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 120$$

Número de muestra final (n):

El resultado de la muestra es de 120 tecnólogos médicos de la provincia de Arequipa.

Muestreo

Es no probabilístico ya que pueden seguir criterios de otros investigadores y por conveniencia ya que la elección de los elementos fue seleccionada por el investigador (59).

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Profesionales tecnólogos médicos del área de terapia física que voluntariamente participen en el estudio y firmen el consentimiento informado.
- Profesionales tecnólogos médicos del área de terapia física que laboren en el MINSA, EsSalud y Clínicas o centros privados de la provincia de Arequipa.

Exclusión:

- Profesionales tecnólogos médicos que estén de vacaciones.
- Profesionales tecnólogos médicos que tengan menos de un año de antigüedad.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición Operacional: Se utilizo el instrumento denominado cuestionario de Bernard Bass validado por Silvia Evangelista Leiva (30).

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Motivación inspiracional	Contribuye en el logro de objetivos Genera un clima crítico y constructivo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Ordinal	General Malo (40 – 66) Regular (67 – 93) Bueno (94 – 120) Dimensiones Malo (10 – 16) Regular (17 – 23) Bueno (24 – 30)
Carisma	Entusiasmo Credibilidad	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
Estimulación intelectual	Animación al cambio Potenciación de esfuerzo mayor	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.		
Consideración individual	Trato personal Apoyo	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.		

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición Operacional: Se utilizo el instrumento denominado cuestionario de Bernard Bass validado por Silvia Evangelista Leiva (30).

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Compromiso Afectivo	Familia Amor Pertenencia Lealtad Felicidad Solidaridad	1,4,7,12,15,18,21	Ordinal	General Bajo (21 – 55) Medio (56 – 91) Alto (92 – 126) Dimensiones Bajo (7 – 18) Medio (19 – 30) Alto (31– 42)
Compromiso continuo	Satisfacción Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo Económico Necesidad Económica Beneficio	2,5,8,11,14,17,19		
Compromiso Normativo	Obligación moral correcta Lealtad Sentimiento de culpa Deber Reciprocidad	3,6,9,10,13,16,20		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica utilizada para la investigación será la encuesta, debido a que la recolección de datos se obtuvo de fuentes primarias. El instrumento utilizado será un cuestionario o escala de cada variable dada en la investigación.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

Las fichas técnicas de los instrumentos a utilizar en la investigación son:

La ficha técnica del instrumento 1 “Liderazgo transformacional” (30)

Población: 115 enfermeros asistenciales.

Tiempo: No menciona

Momento: No se menciona

Lugar: Hospital público nivel III en Lima en el servicio de emergencia

Validez: la validación denominada juicio de expertos, a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores.

Fiabilidad: fórmula del Alfa de Cronbach de 0,929.

Tiempo de llenado: 20 minutos

Número de ítems: 40 preguntas

Dimensiones:

- Motivación inspiracional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)
- Carisma (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20)
- Estimulación intelectual (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30)
- Consideración individual (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40)

Alternativas de respuesta: Nunca (1), a veces (2), siempre (3)

Baremos (niveles, grados) de la variable: Bueno, regular y malo.

Nivel	General	Motivación Inspiracional	Influencia Idealizada o Carisma	Estimulación Intelectual	Consideración Individual
Bueno	94 – 120	24 – 30	24 – 30	24 – 30	24 – 30
Regular	67 – 93	17 – 23	17 – 23	17 – 23	17 – 23
Malo	40 – 66	10 – 16	10 – 16	10 – 16	10 – 16

La ficha técnica del instrumento 2 “Cuestionario de compromiso organizacional” (30)

Población: 115 enfermeros asistenciales.

Tiempo: No menciona

Momento: No se menciona

Lugar: Hospital público nivel III en Lima en el servicio de emergencia

Validez: la validación denominada juicio de expertos, a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores.

Fiabilidad: fórmula del Alfa de Cronbach de 0,959.

Tiempo de llenado: 10 minutos

Número de ítems: 21 ítems

Dimensiones:

- Compromiso Afectivo (1,4,7,12,15,18,21)
- Compromiso continuo (2,5,8,11,14,17,19)
- Compromiso normativo (3,6,9,10,13,16,20)

Alternativas de respuesta: Definitivamente en desacuerdo= 1, muy en desacuerdo= 2, en desacuerdo=3, de acuerdo = 4, muy de acuerdo= 5 y definitivamente de acuerdo = 6

Baremos (niveles, grados) de la variable: Nivel bajo, nivel medio y nivel alto.

Nivel	Compromiso			
	General	Afectivo	Continuidad	Normativo
Alto	92 – 126	31 – 42	31 – 42	31 – 42
Medio	56 – 91	19 – 30	19 – 30	19 – 30
Bajo	21 – 55	7 – 18	7 – 18	7 – 18

3.7.3. Validación

Ambos instrumentos cuentan con una validación realizada por Evangelina Leiva, Se utilizo dichos instrumentos, la validación fue sometida al juicio de 3 jueces de expertos en investigación, los especialistas cuentan con el grado académico de magíster.

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Dr. Joaquín Vértiz Osores	Si	si	Si	Si	Aplicable
Mg. Roxana Purizaca Curo	Si	si	Si	Si	Aplicable
Mg. Oscar Saravia Galindo	Si	si	Si	Si	Aplicable

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de ambos instrumentos fue estimada mediante la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna de los cuestionarios.

Variables	alfa de Cronbach	N.º de elementos	Nivel de consistencia interna
Liderazgo Transformacional	0,929	40	Adecuada
Compromiso Organizacional	0,959	21	Adecuada

Para ambos instrumentos se utilizó la prueba no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman ya que permite determinar el grado de dependencia o independencia entre las variables. Obtuvieron un nivel de consistencia interna adecuada, con lo cual se garantizó la fiabilidad de los instrumentos y se garantiza la calidad de los resultados obtenidos.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se solicitó la autorización al colegio de tecnólogos médicos de la provincia de Arequipa para realizar el proyecto de investigación, de igual que al comité de ética del colegio de tecnólogos médicos de la región sur, a través de una solicitud; quienes autorizaron la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Se empleará el programa Microsoft Office Word versión 2021 para la redacción del proyecto. Para la creación de la base de datos, se empleó tablas de frecuencia y gráficos en programa Microsoft Office Excel versión 2021. Para la elaboración de los cuestionarios virtuales se utilizará los formularios y documentos Google. El tamaño de muestra a tratar será calculado mediante la fórmula de población finita. La parte estadística, tanto descriptiva como inferencial se realizará mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25. Con la finalidad de obtener un análisis estadístico conciso. En cuanto a las pruebas estadísticas se utilizó la prueba no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman ya que permite determinar el grado de dependencia o independencia entre las variables, cuantificándose desde -1.0 hasta +1.0. (60,61).

3.9. Aspectos éticos

El trabajo se desarrollará respetando y siguiendo los valores éticos morales, se redactará y enviará solicitudes para tener el acceso a las instituciones participantes del proyecto y realizar el recojo de los datos. Se velará por mantener el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Se entregará un formato de consentimiento informado a la población estudiada, para que quede evidenciado su libre participación (62,63, 64).

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

Para el estudio se realizó el procesamiento de datos utilizando el programa SPSS 27, permitiendo procesar los datos recolectados de las opiniones de 120 tecnólogos médicos del área de terapia física a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos de las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

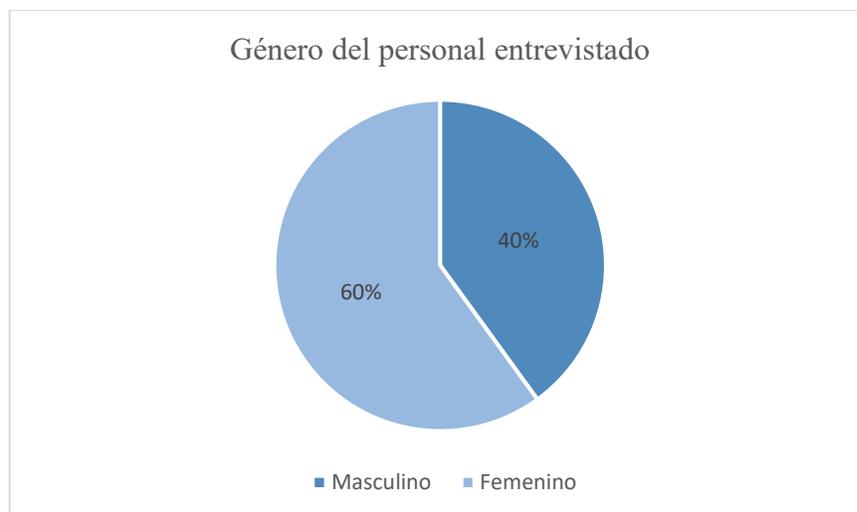
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1: Género del personal entrevistado

Género	<i>f</i>	%
Hombre	48	40
Mujer	72	60
Total	120	100

Fuente: Encuesta del investigador

Gráfico 1: Género del personal entrevistado



Fuente: Encuesta del investigador

En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 40% de los entrevistados son de género masculino, mientras que el 60% son de género femenino.

Tabla 2: Datos sociodemográficos por género de los tecnólogos médicos entrevistados

	Masculino		Femenino	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Edad				
20 a 30 años	9	18,8	14	19,4
31 a 40 años	22	45,8	35	48,6
41 a 50 años	17	35,4	23	32,0
Total	48	100,0	72	100,0
Sector donde labora				
Minsa	12	25,0	26	36,1
EsSalud	11	22,9	17	23,6
Clínicas Privadas	25	52,1	29	40,3
Total	48	100,0	72	100,0
Grado académico				
Licenciatura	37	77,1	47	65,3
Maestría	11	22,9	25	34,7
Doctorado	0	00,0	0	00,0
Total	48	100,0	72	100,0
Tiempo de servicio				
De 1 años a 5 años	15	31,3	13	18,1
De 5 años a 10 años	12	25,0	42	58,3
De 10 años a más	21	43,7	17	23,6
Total	48	100,0	72	100,0

Fuente: Encuesta del investigador

Fuente: Encuesta del investigador

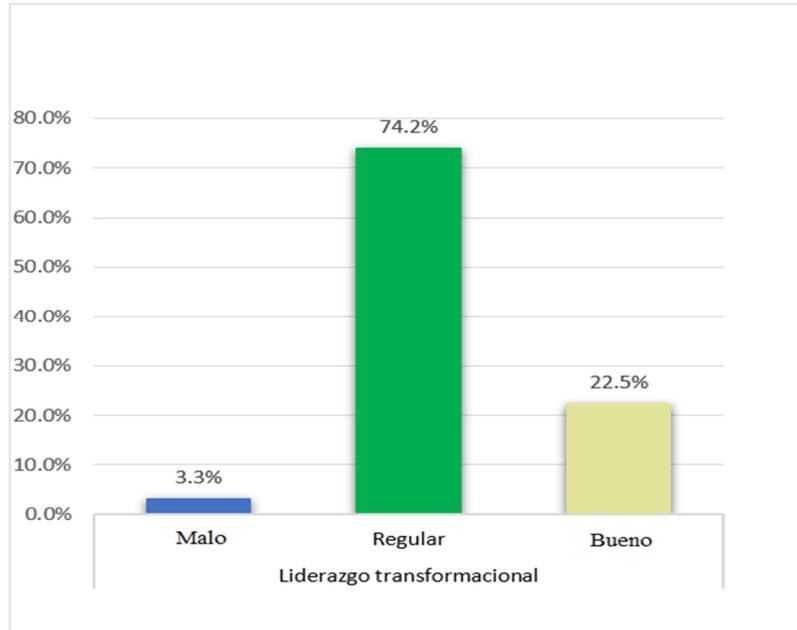
En la tabla 2 se observa que el grupo de edades de los tecnólogos médicos, hallamos que en el sexo masculino el (45,8%) oscilan entre 31 a 40 años. Mientras que en el sexo femenino el (48,6%) oscilan en el mismo periodo de edad. Por otra parte, el (52,1 %) de los tecnólogos médicos de sexo masculino labora en clínicas privadas seguidas del (25%) que labora en MINSAs y el (22,9%) labora en EsSalud. Asimismo, el (40,3%) de tecnólogos médicos de sexo femenino labora en clínicas privadas, el (36,1) labora en MINSAs y el (23,6) labora en EsSalud. En cuanto al grado académico podemos mencionar ningún tecnólogo médico tiene el grado de doctorado, mientras que el grado de maestría en el sexo masculino es de (22,9%) mientras que del sexo femenino es de (34,7%). Respecto al tiempo de servicio los tecnólogos médicos de sexo masculino el (43,7%) tiene un tiempo de servicio de 10 años a más. Mientras que del sexo femenino el (58,3%) tiene de 5 años a 10 años.

Tabla 3. Nivel del liderazgo transformacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023.

NIVELES	F	%
Malo	4	3,3
Regular	89	74,2
Bueno	27	22,5
Total	120	100

Fuente: Encuesta del investigador

Gráfico 2. Nivel del liderazgo transformacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023.



Fuente: Encuesta del investigador

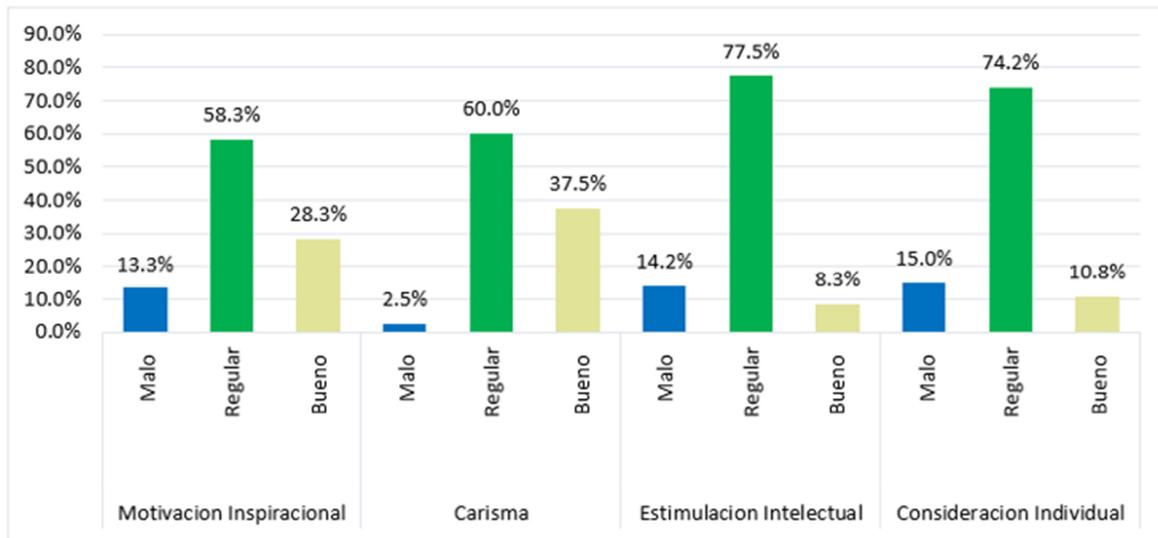
En la tabla y gráfico 3 notamos que el 74,2% de los tecnólogos médicos percibió un nivel regular en liderazgo transformacional, el 22,5% un nivel bueno y el 3,3% un nivel malo.

Tabla 4. Nivel del liderazgo transformacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023 según dimensiones

DIMENSIONES		Niveles de liderazgo transformacional						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
		n	%	n	%	n	%	N	%
Motivación	Inspiracional	16	13,3%	70	58,3%	34	28,3%	120	100%
Carisma		3	2,5%	72	60,0%	45	37,5%	120	100%
Estimulación	Intelectual	17	14,2%	93	77,5%	21	8,3%	120	100%
Consideración	Individual	18	15,0%	89	74,2%	13	10,8%	120	100%

Fuente: Encuesta del investigador

Gráfico 3. Nivel del liderazgo transformacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023 según dimensiones.



Fuente: Encuesta del investigador

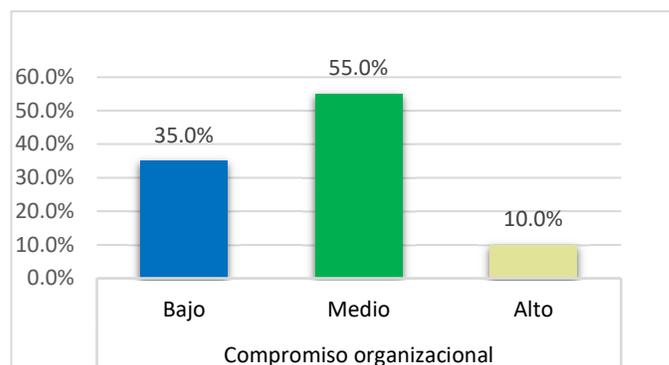
En la tabla y gráfico 4 notamos que los tecnólogos médicos de Arequipa percibieron con mayor tendencia un nivel regular en las dimensiones de liderazgo transformacional, en donde la dimensión motivación inspiracional tuvo un 58,3% como percepción regular, de la misma manera la dimensión carisma con un 60% en cuanto a las dimensiones estimulación intelectual y consideración individual obtuvieron un mayor porcentaje con un 77,5% y 74,2% respectivamente. Mientras que la percepción de nivel bueno solo en la dimensión de carisma obtuvo un 37,5% siendo la más alta en comparación de las otras dimensiones.

Tabla 5. Nivel del compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023.

NIVELES	F	%
Bajo	4	35
Medio	89	55
Alto	27	10
Total	120	100

Fuente: Encuesta del investigador

Gráfico 4. Nivel del compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023.



Fuente: Encuesta del investigador

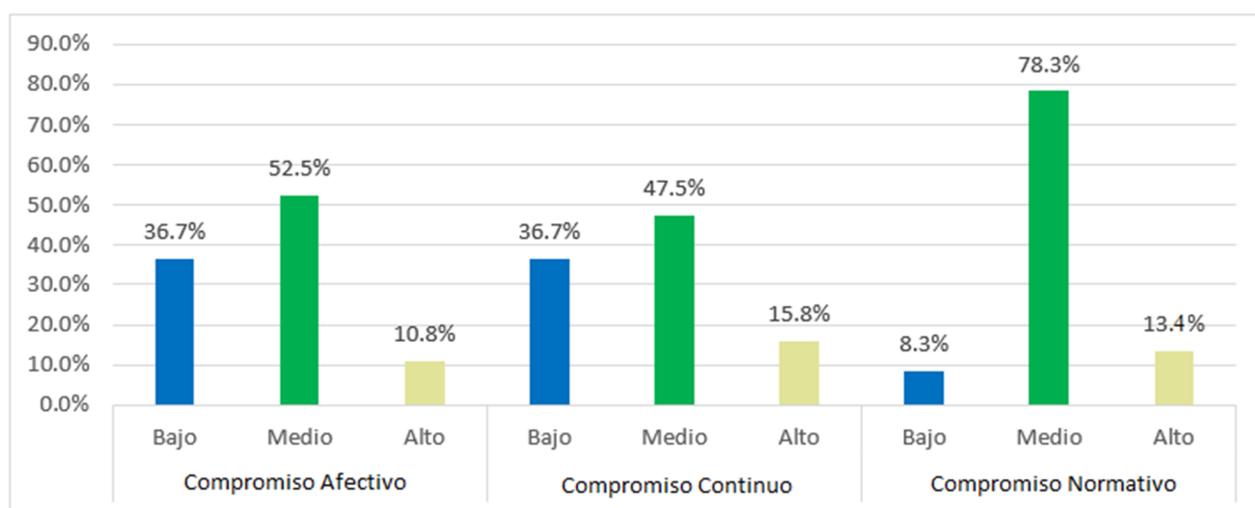
En la figura y grafico 5 notamos que el 55% de los tecnólogos médicos percibió un nivel medio en cuanto al compromiso organizacional, un 35% obtuvo un nivel bajo y el 10% un nivel alto

Tabla 6. Nivel del compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023 según dimensiones.

DIMENSIONES	Niveles de compromiso organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Compromiso Afectivo	44	36,7%	63	52,5%	13	10,8%	120	100%
Compromiso Continuo	44	36,7%	57	47,5%	19	15,8%	120	100%
Compromiso Normativo	10	8,3%	94	78,3%	16	13,4%	120	100%

Fuente: Encuesta del investigador

Gráfico 5. Nivel del compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid19, 2023 según dimensiones.



Fuente: Encuesta del investigador

En la figura y gráfico 6 notamos que los tecnólogos médicos tuvieron una mayor tendencia hacia la percepción de nivel medio en las 3 dimensiones, siendo la dimensión de compromiso normativo la que obtuvo un 78,3% seguida de la de compromiso afectivo con un 52,5% y 47,5% la de compromiso continuo. Mientras que el 36,7% de los tecnólogos médicos refieren que en las dimensiones compromiso afectivo y continuo de la variable compromiso organizacional perciben un nivel bajo y solo el 8,3% de los tecnólogos médicos perciben un nivel bajo en cuanto a la dimensión compromiso normativo.

4.1.2. Prueba de Hipótesis

- **Prueba de Hipótesis General**

- Hipótesis Nula: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.
- Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

- **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$.

Regla de decisión: Si $p < 0,05 \rightarrow$ se rechaza H_0

$p > 0,05 \rightarrow$ se acepta H_a

- **Estadístico de Prueba:** Rho de Spearman

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman para las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional

			Liderazgo Transformacional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,602*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,202*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

- **Toma de decisión:**

Según el estadístico Rho de Spearman en la tabla 7 encontramos que el p-valor 0.000 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Presentando una correlación positiva y moderada (Rho de Spearman =0.602).

Prueba de Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

- **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$.

Regla de decisión: Si $p < 0,05 \rightarrow$ se rechaza H_0

$p > 0,05 \rightarrow$ se acepta H_a

- **Estadístico de Prueba:** Rho de Spearman

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión motivación inspiracional y la variable compromiso organizacional.

			Motivación Inspiracional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

- Toma de decisión:

Según el estadístico Rho de Spearman en la tabla 8 encontramos que el p-valor 0.001 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Presentando una correlación positiva y moderada (Rho de Spearman = 0.431).

Prueba de Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en tecnólogos médicos de la provincia de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Regla de decisión: Si $p < 0,05 \rightarrow$ se rechaza H_0

$p > 0,05 \rightarrow$ se acepta H_a

- **Estadístico de Prueba:** Rho de Spearman

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión carisma y la variable compromiso organizacional.

		Carisma	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Carisma	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	120
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,438**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

- **Toma de decisión:**

Según el estadístico Rho de Spearman en la tabla 9 encontramos que el p-valor 0.001 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que existe relación una relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Presentando una correlación positiva y moderada (Rho de Spearman =0.438).

- **Prueba de Hipótesis Especifica 3**

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

- **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$.

Regla de decisión: Si $p < 0,05 \rightarrow$ se rechaza H_0

$p > 0,05 \rightarrow$ se acepta H_a

- **Estadístico de Prueba:** Rho de Spearman

Tabla 10

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión estimulación intelectual y la variable compromiso organizacional.

			Estimulación intelectual	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

- **Toma de decisión:**

Según el estadístico Rho de Spearman en la tabla 10 encontramos que el p-valor 0.001 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que existe una relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Presentando una correlación positiva y moderada (Rho de Spearman =0.482).

- **Prueba de Hipótesis Especifica 4**

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.

- **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$.

Regla de decisión: Si $p < 0,05 \rightarrow$ se rechaza H_0

$p > 0,05 \rightarrow$ se acepta H_a

- **Estadístico de Prueba:** Rho de Spearman

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión consideración individual y la variable compromiso organizacional.

			Consideración individual	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

- **Toma de decisión:**

Según el estadístico Rho de Spearman en la tabla 11 encontramos que el p-valor 0.001 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que existe relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Presentando una correlación positiva y moderada (Rho de Spearman = 0.540).

4.1.3. Discusión de resultados

El propósito de dicha investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los tecnólogos médicos de la provincia de Arequipa, considerando como unidad de estudio a los tecnólogos médicos de la especialidad de terapia física y rehabilitación que laboran en las entidades de salud públicas y privadas durante la pandemia COVID-19. Según los resultados obtenidos en la investigación, nos muestra que el 60% de los tecnólogos médicos son de sexo femenino, mientras el (40%) son de sexo masculino. Respecto al grupo de edades de los tecnólogos médicos, hallamos que en el sexo masculino el (45,8%) oscilan entre 31 a 40 años. Mientras que en el sexo femenino el (48,6%) oscilan en el mismo periodo de edad. Por otra parte, el (52,1 %) de los tecnólogos médicos de sexo masculino labora en clínicas privadas seguidas del (25%) que labora en MINSA y el (22,9%) labora en EsSalud. Asimismo, el (40,3%) de tecnólogos médicos de sexo femenino labora en clínicas privadas, el (36,1) labora en MINSA y el (23,6) labora en EsSalud. En cuanto al grado académico podemos mencionar ningún tecnólogo medico tiene el grado de doctorado, mientras que el grado de maestría en el sexo masculino es de (22,9%)

mientras que del sexo femenino es de (34,7%). Respecto al tiempo de servicio los tecnólogos médicos de sexo masculino el (43,7%) tiene un tiempo de servicio de 10 años a más. Mientras que del sexo femenino el (58,3%) tiene de 5 años a 10 años.

Asimismo, se conoció, que los tecnólogos médicos perciben un nivel regular en liderazgo transformacional con un 74,2%, siendo coherente con reportado en el estudio de Condori (2020) quien afirma que el 70% de los colaboradores de salud perciben un liderazgo transformacional moderada. Por otra parte, los resultados obtenidos en la investigación el 55% de los tecnólogos médicos percibe un nivel medio. Sin embargo, en el estudio de Contreras (2018) el 80,2% los profesionales de salud perciben un alto compromiso, prevaleciendo el tipo de compromiso afectivo con un 93.8%.

En la hipótesis general de la investigación se verifico mediante la prueba estadística de Rho de Spearman obteniendo una correlación de ($Rho=0.602$) y un p valor < 0.05 (0.000) Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, demostrando como resultado que existe relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Dicha correlación corrobora la investigación de Evangelista (2018) concluyendo que la asociación del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional del personal de salud tuvo un puntaje significativo y moderado ($r = 0.660$)

Asimismo, el estudio de Muñoz (2019) menciona que el liderazgo transformacional es el más óptimo, ya que este estilo se relaciona con la unidad de grupo, comunicación y la capacidad de influir en todos los integrantes del equipo. Los principales resultados

señalan que existe una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y como los subordinados ven al líder como su prototipo (Rho de Spearman = 0.853).

De la misma forma, los resultados de Iqbal K. et al. (2020) mencionan que el papel del empoderamiento del jefe transformacional contribuye en el compromiso con su organización, lo cual impacta de modo positivo en la postura de sus seguidores, generando un efecto significativo ($B = 0.2686, p < 0.001$). Al igual que los resultados de Alegre, et al (2021), evidencia que a mayor liderazgo transformacional mayor es la actitud de aceptación a los cambios y debilitará el temor ante los cambios organizacionales, involucrando a los colaboradores en la toma de decisiones, lo que dará lugar a una mejora de los resultados, de la comunicación asertiva y de la gestión del cambio con éxito.

Por otro lado, el resultado de la primera hipótesis específica de la dimensión motivación inspiracional permitió concluir que el p valor < 0.05 (0.001) y un (Rho =0.431). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe relación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Asimismo, el estudio de Hanco (2019) refiere que el 63.1% del personal que labora en el centro de salud percibe favorablemente a la dimensión motivación inspiracional y si que es notada por los directivos actuales como agentes de grandes desafíos, determinación e integridad.

Respecto al resultado de la segunda hipótesis específica de la dimensión carisma se evidencio que el p valor < 0.05 (0.001) y un (Rho =0.438). Por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula y se demuestra que existe relación positiva moderada entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Del mismo modo el estudio de Cabrera (2017) concluye que la dimensión carisma es la que obtiene una mayor asociación con respecto a la insatisfacción laboral $p < 0.02$ afirmando que el 67.60 % de los colaboradores percibían que su coordinador nunca empleaba el carisma lo que conllevaba a insatisfacciones en el trabajo.

En cuanto a la tercera hipótesis específica de la dimensión estimulación intelectual se obtuvo como resultado que el p valor < 0.05 (0.001) y un (Rho =0.482). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe una relación positiva moderada entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Concordando con el estudio de Sánchez-Cardona., Salanova., y Llorens-Gumbau, (2018) concluyendo que la estimulación intelectual tiene un efecto positivo y significativo promoviendo un entorno de aprendizaje ($\beta = 0.56$) y p valor $< (0.001)$.

En cuanto al resultado de la cuarta hipótesis específica de la dimensión consideración individual se obtuvo un p valor < 0.05 (0.001) y un (Rho =0.540). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación positiva moderada entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. Del mismo modo, el estudio de Barra (2017) nos muestra los resultados de correlación significativa y positiva con el p valor < 0.05 (0.000) y un (Rho =0.703) entre

la misma dimensión mencionada y el compromiso que las enfermeras tienen en su organización. Sin embargo el estudio de Yapura (2022) concluye que el 26.1% del personal de salud califica a la dimensión consideración individual con un nivel bajo.

Cabe mencionar algunas limitaciones que se presentaron durante el proceso de la investigación, como la escasez de estudios con la unidad de análisis propuesta en la investigación, siendo de precedente esta investigación para futuras investigaciones.

Por otra parte, hubo una demora en cuanto a la aplicación de los instrumentos, ya que muchos tecnólogos médicos tuvieron cierto rechazo al llenado de los consentimientos informados por lo cual se amplió el periodo de tiempo de la recolección de datos.

Finalmente, los resultados de la investigación deben ser tomados en cuenta para poder desarrollar acciones que generen un mejor compromiso en las organizaciones en salud.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. El estudio de investigación concluye que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2022, donde el $Rho = 0.602$ a un nivel de significancia de 0.05 concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa donde ($p = 0.000$). Afirmando que a mayor liderazgo transformacional mayor compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa.
2. Se concluye que existe relación significativa directa y moderada entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos, donde el $Rho = 0.431$ a un nivel de significancia de 0.001 ($p < 0.05$). Por lo tanto, se percibe que los tecnólogos médicos aprecian más la motivación inspiracional por lo cual incrementaría el compromiso en su organización.
3. Se concluye que existe relación significativa directa y moderada entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos, donde el $Rho = 0.438$ a un nivel de significancia de 0.001 ($p < 0.05$). Por lo tanto, se percibe a mayor carisma, mayor es el compromiso organizacional.
4. Se concluye que existe relación significativa directa y moderada entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos, donde el $Rho = 0.482$ a un nivel de significancia de 0.001

($p < 0.05$). Por lo tanto, se percibe a mayor estímulo intelectual, mayor es el compromiso organizacional.

5. Se concluye que existe relación significativa directa y moderada entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos, donde el $Rho = 0.540$ a un nivel de significancia de 0.001 ($p < 0.05$). Por lo tanto, se percibe a mayor influencia idealizada, mayor es el compromiso organizacional.

5.2 Recomendaciones

En relación a los resultados obtenidos:

1. Se recomienda a la alta dirección de las entidades públicas y privadas, así como el colegio profesional de tecnólogos médicos del Perú fomentar el liderazgo transformacional a través de talleres incentivos, jornadas de capacitaciones, etc.
2. Se recomienda realizar investigaciones cuasiexperimentales sobre el liderazgo transformacional, compromiso con sus organizaciones y/u otras variables en diversas instituciones públicas y privadas para generar antecedentes de estas variables.
3. Se recomienda emplear una población mayor de profesionales de la salud para evitar sesgos en los resultados.
4. Se recomienda incorporar nuevos proyectos de ley a favor de programas liderazgo lo cual permitirá dirigir mejores equipos de trabajo mejorando la eficiencia y sostenibilidad en las instituciones de salud.

5. Se recomienda a los tecnólogos médicos, así como a otros profesionales de la salud desarrollar habilidades blandas, difundir la importancia y los beneficios de trabajar en base al compromiso con su entidad.

REFERENCIAS

1. Estalella G, Zabalegui A, Guerra S. Gestión y liderazgo de los servicios de enfermería en el plan de emergencia de la pandemia covid-19: la experiencia del hospital clínico de Barcelona, Enfermería Clínica [Internet]. 2020, [citado el 02 de mayo de 2021]; Disponible en: doi: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05>.
2. OPS. Liderazgo y más solidaridad son clave para afrontar la COVID-19 y futuros retos en salud, afirma director de OPS ante Academia vaticana [Internet]. OPS.org. [citado el 02 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/27-9-2021-liderazgo-mas-solidaridad-son-clave-para-afrontar-covid-19-futuros-retos-salud>
3. Jermittiparsert K, Urairak B. Exploring the nexus between emotional dissonance, leadership, organizational commitment, job satisfaction and intention to leave among medical professionals in Thailand. Utopia y Praxis Latinoamericana [Internet]. 2019 Oct 5 [citado 2021 mayo 09]; 24:378–86. Disponible en:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=142607892&lang=es&site=ehost-live>

4. Oit.org. [citado el 22 de enero de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

5. Alkharabsheh OH, Alias RB. The Mediating Effect of Organisation Culture on the Relationship between Authentic Leadership and Turnover Intention in Jordanian Public Hospitals. *Journal of Economic & Management Perspectives* [Internet]. 2018 Sep [Citado 2021 May 15];12(3):19–35. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=134858144&lang=es&site=ehost-live>

6. Miedaner F, Kuntz L, Enke C, Roth B, Nitzsche A. Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC Health Services Research* [Internet]. 2018 Mar 15 [citado 2021 May 19]; 18:1. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2977-1>

7. Orgambidez A, Almeida H. Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigacion & Educacion en Enfermeria* [Internet]. 2018 Feb [citado 2021 mayo 07]; 36(1):151–9. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lth&AN=129272236&lang=es&site=ehost-live>

8. Martinez G, et al. Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educ Med Super* [Internet]. 2020 Jun [citado 2022 Ene 15] ; 34(2): e1920. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es

9. Hernández T, Avila D. Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. Cimexus [Internet]. 2018 Jul [citado 2021 mayo 07];13(2):89–109. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=134656005&lang=es&site=ehost-live>
10. Silva V, et al. Leadership Practices in Hospital Nursing: A Self of Manager Nurses. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2017 [Citado 2021 May 16]; 51: e03206. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/s1980-220x2016099503206>
11. Mondini C, Cunha I, et al. Authentic leadership among nursing professionals: knowledge and profile. Rev. Bras. Enferm. [Internet]. 2020 [Citado 2021 May 21]; 73(4): e20180888. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0888>
12. Martuscelli AM, Mesquita A, Teixeira M. Satisfação E Comprometimento Dos Médicos: Estudo Em Instituições Hospitalares. Revista de Administração da UNIMEP [Internet]. 2020 Sep [Citado 2021 May 19];18(4):112–33. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=148235653&lang=es&site=ehost-live>
13. Unidad Orgánica de Tecnología Médica [Internet]. Org.pe. [citado el 22 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://sinatemss.org.pe/unidad-organica-de-tecnologia-medica/>
14. Medina M. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020; [Internet] [tesis Maestría]. Lima. Universidad Peruana Unión; 2020 [citado 7 octubre 2021] Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3426/Magaly_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

15. Castillo EF, Medina MA, et al. Leadership and organizational climate in workers of health establishments of a micronetwork in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública* [Internet]. 2019 Apr [citado 2021 mayo 08];45(2):1–13. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lth&AN=138059964&lang=es&site=ehost-live>
16. Fabián S. Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud* [Internet]. 2019 Jul [citado 2021 mayo 07]; 18(37):1–14. Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
17. Yücel İ. Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences* (2076-3387) [Internet]. 2021 Sep [citado 2021 Oct 12];11(3):81. Disponible en: DOI:10.3390/admsci11030081 <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=152623142&lang=es&site=ehost-live>
18. Kül S, Sönmez B. The effect of nurse managers' servant leadership on nurses' innovative behaviors and job performances, *Leadership & Organization Development Journal*. [Internet]. 2021, [citado 2021 septiembre 17]; Disponible en: <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0318>, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-07-2020-0318/full/html>
19. Valbuena L, Ruiz M, Páez A. Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: la percepción de líderes y evaluadores. *Aquichan*. [Internet], 2021; [citado 15 Sep 2021]; 21 (2): 1–15. Disponible en: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
20. Iqbal K. et al The Impact of Transformational Leadership on Nurses' Organizational Commitment: A Multiple Mediation Model. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ* [Internet]. 2020; [citado 15 Sep 2021] 10, 262-275. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021>

21. Akgerman A, Sönmez B. The relationship between trust in first-line nurse managers and organizational commitment. *Int Nurs Rev.* [Internet]. 2020 Jun; [citado 2021 septiembre 17]; 67(2):183-190. doi: 10.1111/inr.12576. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32048281/>
22. Mousa M, Puhakka V. Inspiring organizational commitment: responsible leadership and organizational inclusion in the Egyptian health care sector, *Journal of Management Development*, [Internet]. 2019; [citado 2021 septiembre 17]; vol. 38, núm. 3, págs. 208-224. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2018-0338>, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-11-2018-0338/full/html>
23. Luna, SE; Van Dam, PJ; Kitsos, A. Midiendo el Liderazgo Transformacional en el Establecimiento de la Excelencia en el Cuidado de Enfermería. *Salud* [Internet]. 2019 [citado 15 Sep 2021] , 7 , 132. <https://doi.org/10.3390/healthcare7040132>
24. Palomino N. Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Andahuaylas. [Internet].2021 [citado 2022 mayo 17]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72402>
25. Alegre TM, et al. Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Rev Cubana Inv Bioméd* [Internet]. 2021 [citado 15 Sep 2021]; 40(5). Disponible en: <http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/1527>
26. Medina M. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. repositorio.upeu.edu [Internet].2020 [citado 2021 septiembre 17]; Disponible en:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3426/Magaly_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

27. Heredia F, Angulo C. Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una universidad privada de Lambayeque, 2019. *Revista Universidad y Sociedad*, 2021 [citado 2021 septiembre 17]; 12(4), 73-83. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400073&lng=es&tlng=es
28. Zapata E. La influencia de la Inteligencia Emocional en el Compromiso Organizacional en los profesionales de la salud del Servicio de Pediatría del Hospital Nacional Carlos Segúin Escobedo de la Red Asistencial Arequipa EsSalud 2020. Repositorio Universidad Nacional San Agustín [Internet].2020 [citado 2021 septiembre 17]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12583>
29. Gomez E. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019. Universidad César Vallejo; [Internet].2020 [citado 2021 septiembre 17]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867>
30. Evangelista S. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018. [Internet]. 2018 [citado 2021 septiembre 17]; Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/8d91ed69-31c9-39fa-89ab-9b7d027cfb8c/#abstract-title>
31. Barra T. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017[Internet]. 2017 [citado 2022 mayo 17]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/878>

32. Santos JP. Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención Jaén Perú 2016. Universidad Nacional de Cajamarca; [Internet]. 2017. [citado 2021 septiembre 17]; Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1809>

33. Arévalo D. et al. Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional. *Información tecnológica* [Internet]. 2019 Jun [citado 2021 Oct 12];30(3), 237-248. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>

34. Rojas O. et al. El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. Colección de Filosofía de la Educación [Internet]. 2020 [citado 2021 Oct 10];28, 237-262 Disponible en: <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
<https://www.redalyc.org/journal/4418/441861942010/html/>

35. Vásquez M, Inostroza R, Antognoni H. Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología* [Internet]. 2020 [citado 2021 Oct 10]; 30(1), 1-17. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

36. Lisak A, Harush R. Correction: Global and local identities on the balance scale: Predicting transformational leadership and effectiveness in multicultural teams. *PLoS ONE* [Internet]. 2021 Sep 23 [citado 2021 Oct 12];16(9):1–2. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258025>

37. Chen TY. Medical leadership: An important and required competency for medical students. *Ci Ji Yi Xue Za Zhi*. [Internet]. 2018[citado 2021 septiembre 17] 30(2):66-70.

doi:10.4103/tcmj.tcmj_26_18

Disponible

en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5968745/pdf/TCMJ-30-66.pdf>

38. Ortiz Z, et al. Preocupaciones y demandas frente a Covid-19. encuesta al personal de salud. *Medicina* [Internet]. 2020 May 2 [citado 2021 Oct 12]; 80:16–24. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lth&AN=144741071&lang=es&site=ehost-live>
39. Martinez G. et al. Management and leadership of nursing services in the emergency plan for the pandemic COVID-19: the experience of the Clinic Hospital of Barcelona. *Enfermería clínica* [Internet]. 2020 May 15 [citado 2021 Oct 12];31 S12-S17. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>
40. Morales C, et al. Recomendaciones para procedimientos quirúrgicos durante la pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2). Liderazgo hacia el retorno a lo electivo. COVID-19 (SARS-CoV-2) recommendations for surgical procedures. Leadership towards elective surgery. *Cirugía y cirujanos*. [Internet]. 2020 Jun 26 [citado 2021 Oct]; 1288(6), 794–798. Disponible en: <https://doi.org/10.24875/CIRU.20000692>
41. Puertas E, Sotelo J, Ramos G. Leadership and strategic management in health systems based on primary health care. *Pan American journal of public health* [Internet]. 2020 Nov 2 [citado 2021 Oct];44, e124. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
42. Reynaldos K. Cambio y liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. *Rev. méd. Chile* [Internet]. Septiembre de 2020 [consultado el 13 de octubre de 2021]; 148 (9): 1375-1377. Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872020000901375&lng=en. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000901375>.

43. Chiang M, Rebolledo R. Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. Revista Salud de los trabajadores [Internet]. 2020 [citado 2021 septiembre 27]; 28(2), 123-134 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>
44. Baez R, et al. Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Ing Ind. [Internet]. 2019 [citado 2021 Oct 12]; 40 (1): 14–23. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&tlng=en.
45. Yupanqui N. Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. Repositorio Universidad Cesar Vallejo [Internet].2019. [citado 7 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44407>
46. Fuentes C, López D, Moya F. Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. revista espacios. [Internet]. 2020 [citado 2021 Oct 12];41 (22) Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
47. Contreras I, Contreras F. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. RCCS [Internet]. 3 de diciembre de 2018 [citado 7 de octubre de 2021];11(2). Disponible en: <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
48. Flores B, Pujadas J. El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017. [Internet]. Huacho; 2018 [citado 7 de octubre de 2021]; Disponible en:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TFCE-04-%202009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

49. Valverde I. Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017. Tesis. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [citado 7 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8863>
50. Abanto S. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución De Salud Pública De Sullana. [Internet]; 2017 [citado 7 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2881>
51. Fierro E, López S y Garcia C. Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso organizacional en un centro de salud comunitaria. Revista Académica de Investigación, Tlatemoani [Internet] 2018. [citado 7 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/29/instrumento-compromiso-organizacional.html>
52. Gómez S, Idárraga P. Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 [Internet] 2021. [citado 7 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1126>
53. Rojas C. Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017 [Internet] [tesis Maestría]. Lima. Universidad Cesar Vallejo; 2017. [citado 7 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8861>
54. Ochoa R, Nava N, Fusil D. Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas [Internet]. 2020 [citado 2021 septiembre 30]; 45 (15) 13-22 Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ComprensionEpistemologicaDelTesistaSobreInvestigac-7407375%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ComprensionEpistemologicaDelTesistaSobreInvestigac-7407375%20(1).pdf)

55. Arispe C, et al. La investigación científica. Guayaquil UIDE [Internet]. 2020. [citado 2021 octubre 03]; Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
56. Ñaupas H, et al. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis [Internet]; 2018 [citado 15 octubre 2020].265-270 Disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
57. Echaiz C. Seminario de tesis III ciclo III el trabajo de Campo. Sdeticielt. material de estudio [Internet]. Edu.pe. [citado el 14 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.usmp.edu.pe/iced/carpeta-2019-1/pdfs/materiales/de/3/seminario-tesis-3.pdf>
58. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2º ed. México: Mc Graw Hill Education; 2018.
59. Hernández A, et al. Metodología de la investigación. 1º ed. España: Área de innovación y desarrollo: 2018
60. SPSS Statistics - SPSS Statistics [Internet]. Ibm.com. [citado el 16 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.ibm.com/pe-es/products/spss-statistics>
61. Montes A, et al. Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia [Internet]. Buap.mx. 2021 [citado el 16 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
62. 0026-Ctmp-Cn / APR, del 2018. de F 16 de F, 252-Ctmp-Cn / MPR, de 2021. de F 23 de J. CÓDIGO DE ÉTICA Y DEONTOLOGÍA [Internet]. Org.pe. [citado el 15 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://ctmperu.org.pe/images/ctmp/principal/link-de-intereses/archivos/codigo-de-etica.pdf>

63. Vázquez M, et al. Pautas y principios éticos en la preparación de un proyecto de investigación en salud. *Ética de los Cuidados*. [Internet]; 2021; 2021 [citado 15 octubre 2021] 14: e13472. Disponible en: <http://ciberindex.com/index.php/et/article/view/e13472>
64. Ontano, M, et al. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. *Rev. Ciencia Ecuador*, [Internet]; 2021 [citado 15 octubre 2021]3(3), 9-16. Disponible en: <http://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27>
65. Condori V. Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. de La Salud PADEMENGDELS. ESCUELA DE POSGRADO [Internet]. Edu.pe. [citado el 2 de febrero de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
66. Muñoz C. Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Universidad de Lleida. Tesis de Posgrado. Chile. 2019 [Internet]. Tdx.cat. [citado el 2 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence>
67. Hanco D. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del Aclas Pillco Marca, Huánuco, 2018. [Internet]. Edu.pe. Tesis de Posgrado. [citado el 2 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4763/PAGS00119H21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
68. Sánchez-Cardona I, Salanova Soria M, Llorens-Gumbau S. Leadership intellectual stimulation and team learning: The mediating role of team positive affect. *Univ Psychol*

[Internet]. 2018 [citado el 2 de febrero de 2023];17(1):1–16. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-92672018000100221&lng=pt&nrm=is&tlng=es

69. Yapura C. Liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud en un hospital nacional del Cusco, 2022. ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD [Internet]. Edu.pe. Tesis de Posgrado [citado el 2 de febrero de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101018/Yapura_BC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en</p>	<p>Hipótesis General</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la 	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación inspiracional carisma 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La investigación es tipo aplicada.</p>

<p>la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023? • ¿Cuál es la relación entre la 	<p>los tecnólogos médicos.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos. • Determinar la relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos. • Determinar la relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional 	<p>pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. • Existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. • Existe relación entre la 	<ul style="list-style-type: none"> • estimulación intelectual • Consideración individual <p>Variable 2</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo 	<p>Método y diseño de la investigación</p> <p>El método es hipotético – deductivo.</p> <p>Enfoque cuantitativo, tipo observacional, descriptivo de tipo correlacional – no experimental</p> <p>Población</p> <p>Está constituida por 175 tecnólogos médicos de la provincia de Arequipa.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra se elaboró con la fórmula estadística de</p>
--	--	--	---	---

<p>dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023? 	<p>en los tecnólogos médicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos. 	<p>dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023. 		<p>proporciones de una demografía finita, cuyo resultado de la muestra es de 120 tecnólogos médicos. Muestreo no probabilístico – por conveniencia.</p>
--	---	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos

FICHA DE ENCUESTA

ESCUELA DE POST GRADO

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

Ficha de Recolección de Datos

Estimado(a) licenciado(a) de la carrera de tecnología médica a continuación, leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el papel del liderazgo transformacional que ejerce en su institución de salud. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta correcta:

III. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Tiempo de servicio:

1. De 1 a 5 años ()
2. De 5 a 10 años ()
3. De 10 años a más ()

Sector donde labora:

1. Minsa ()
2. EsSalud ()
3. Clínicas privadas ()

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ESCUELA DE POST GRADO

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado(a) colega a continuación, leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el papel del liderazgo transformacional que ejerce en su institución de salud. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta correcta:

1 – Nunca 2 – A veces 3 – Siempre

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL			
--	--	--	--

		1(N)	2 (A)	3 (S)
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud			
2	Se involucra en los valores de la institución de salud			
3	Se involucra en los objetivos de la institución de salud			
4	Se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud			
5	Atiende las prioridades en la institución de salud			
6	Se identifica con la institución de salud			
7	Da confianza a los colaboradores para promover el cumplimiento de objetivos en la institución de salud			
8	Favorece la crítica constructiva			
9	Provee continua estimulación.			
10	Habla optimistamente sobre el futuro			
	DIMENSIÓN 2: CARISMA	1(N)	2 (A)	3 (S)
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente			
12	Suele ser una persona cercana al paciente			
13	Hace sentir orgullo por trabajar con él.			
14	Su comportamiento es honesto			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18	Escucha a sus colaboradores			
19	Desarrolla el trabajo en equipo			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL	1(N)	2 (A)	3 (S)
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	Anima a ser crítico.			
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
	DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL			

		1(N)	2 (A)	3 (S)
31	Presta atención individualizada			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	Ayuda mucho a los colaboradores de recién llegados			
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los colaboradores			
40	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo			

INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESCUELA DE POST GRADO

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

CUESTIONARIO PARA MEDIR COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas". El inventario está compuesto por un total de 21 ítems. INSTRUCCIONES: Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 4 puntos ofrecida a continuación:

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA

Definitivamente en desacuerdo (DED)	1
Muy en desacuerdo (MED)	2
En desacuerdo (ED)	3
De acuerdo (DA)	4
Muy de acuerdo (MDA)	5
Definitivamente de acuerdo (DDA)	6

ITEMS		1	2	3	4	5	6
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.						
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4	En esta organización me siento como en familia						
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización						
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7	Me siento parte integrante de esta organización.						
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.						
9	Creo que debo mucho a esta organización.						
10	Esta organización se merece mi lealtad.						
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.						
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.						
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						

15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo						
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí						
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.						
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.						

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



Colegio Tecnólogo Médico del Perú

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCION N° 018-CRIII-CTMP-2022

Arequipa, 05 de Octubre del 2022.

VISTO

El Acuerdo tomado en la Sesión Ordinaria del Consejo Regional III del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, de fecha 05 de Octubre del 2022,

CONSIDERANDO



Que, la Ley N° 24291, Ley de Creación del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, señala que el Colegio es la entidad representativa de la Tecnología Médica en el Perú;

Que, el Artículo 7 de la ley, señala que, los Consejos Regionales tendrán competencia sobre la circunscripción territorial que les corresponde y se sujetarán a las disposiciones que establezcan los Estatutos y sus Reglamentos y a las normas generales que dicte el Consejo Nacional.

Que, el artículo 37 del Reglamento Interno, indica que son organismos de gobierno, de decisión y ejecución del Colegio Tecnólogo Médico del Perú: a) El Consejo Nacional y b) Los Consejos Regionales.

Que, el artículo 38 del Reglamento Interno, indica que son Órganos de Apoyo del Colegio Tecnólogo Médico del Perú: f) Comité de Asuntos Científicos y Culturales de la Profesión.

Que, el artículo 39 del Reglamento Interno, señala que Los Comités están presididos por un Directivo y conformados con un mínimo de dos (2) y un máximo de seis (6) miembros hábiles. Los miembros de este Comité, son designados a propuesta del presidente del Comité y ratificados en el consejo respectivo (Modificado según Resolución N° 167-CTMP-CN/2021, con fecha del 14 de mayo del 2021).

Que, el artículo 81 del Reglamento Interno, indica que corresponde a los Vocales del Consejo Regional: c) El Segundo Vocal del Consejo Regional presidirá el Comité de Asuntos Científicos, Culturales y de investigación. d) Ambos vocales cumplirán las comisiones que le asigne el Consejo Regional.



Colegio Tecnólogo Médico del Perú

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Que, el Consejo Regional III, en presencia de los todos su Directivos, han analizado y debatido el pedido de Autorización para la aplicación de un estudio de campo para el Proyecto de Investigación denominado: "Liderazgo y Compromiso Organizacional en los Tecnólogos Médicos de Arequipa durante la Pandemia por COVID 19, Arequipa 2022" realizada por la Egresada de la Maestría de Gestión en Salud Claudia Rocio Meza Luque, que ha sido presentada por la Universidad Norbert Wiener, a través de la Carta N° 397-EPG-UPNW.

Que, se debatió sobre la necesidad de apoyar a los Tecnólogos Médicos investigadores, principalmente del Consejo Regional III del Colegio Tecnólogo Médico del Perú - Arequipa.

Con el voto aprobatorio de los Miembros del Consejo Regional III,

SE RESUELVE:

Artículo Primero:

Aprobar el pedido de Autorización para la aplicación de un estudio de campo para el Proyecto de Investigación denominado: "Liderazgo y Compromiso Organizacional en los Tecnólogos Médicos de Arequipa durante la Pandemia por COVID 19, Arequipa 2022" realizada por la Egresada de la Maestría de Gestión en Salud Claudia Rocio Meza Luque, que ha sido presentada por la Universidad Norbert Wiener, a través de la Carta N° 397-EPG-UPNW.

Artículo Segundo:

Brindarle todas las facilidades solicitadas para realizar la referida Investigación de campo.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Victor del Acosta Arias
PRESIDENTE REGIONAL

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Gestión en Salud”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por covid-19, Arequipa 2023.

Nombre del investigador principal: Claudia Rocio Meza Luque

Propósito del estudio:

Participantes: 120 profesionales tecnólogos médicos

Participación: Voluntaria

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguna

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo tmclaudiamezaluque@gmail.com y teléfono 922574184

Contacto con el Comité de Ética:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad:

Correo electrónico personalo institucional:

Teléfono de referencia del participante:.....

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personalo institucional:

Firma

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,

CARTA DE SOLICITUD A LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN Y USO DE LOS DATOS

Lima, 22 de Agosto del 2022

Solicito ingreso a la institución para recolectar datos para tesis de postgrado

Sr(a)
Víctor Paul Anchante Arias
Presidente de Consejo Regional III
Colegio de Tecnólogos Médicos
Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo, Claudia Rocío Meza Luque egresado de la EPG de la Universidad Norbert Wiener, con código n°2020900937, solicito me permita recolectar datos en su institución como parte de mi proyecto de tesis para obtener el grado de “Maestro” cuyo objetivo general es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los tecnólogos médicos; asimismo, solicito la presentación de los resultados en formato de tesis y artículo científico. La mencionada recolección de datos consiste en aplicar dos instrumentos con la finalidad de obtener un análisis estadístico conciso.

Los resultados del estudio permitirán fortalecer la dirección de gestión de talento humano del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú. Así mismo permitirá valorar el conocimiento e importancia del liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en las instituciones de salud publico privadas.

Adjunto: Proyecto de investigación

Atentamente,



Claudia Rocío Meza Luque
Estudiante de la E.P.G.
Universidad Norbert Wiener


Víctor Paul Anchante Arias
PRESIDENTE REGIONAL

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin