



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN
EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA

Tesis

Estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una institución
hospitalaria de la Policía Nacional del Perú Lima, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los
Cuidados de Enfermería

Presentado por:

Autora: Aslla Clavijo, Odalis Felicitas

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0362-7108>

Autora: Vilcapaza Quispe, Sonia Maritza

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2239-9476>

Asesor: Mg. Ordóñez Ibargüen, Luis Angel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2169-0162>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 09/07/2026

Yo, : Odalis Felicitas Aslla Clavijo en coautoría con Sonia Maritza Vilcapaza Quispe Egresadas de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO LABORAL EN ENFERMEROS DE UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LIMA, 2025” Asesorado por el docente: : Ordóñez Ibargüen, Luis Angel Con DNI 10730312 Con ORCID : <https://orcid.org/0000-0003-2169-0162> tiene un índice de similitud de (17%) (diecisiete)% con código oid: 14912:606869118 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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
Firma de autor 1
Odalis Felicitas Aslla Clavijo
DNI:45228488.....



.....
Firma de autor 2
Sonia Maritza Vilcapaza Quispe
DNI: ...47188407.....



.....
Firma
Ordóñez Ibargüen, Luis Angel
DNI: 10730312

Lima, 10 de julio de 2026.

DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento y emoción dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes han sido la fuerza que nos impulsó a seguir adelante en cada etapa de este camino. Gracias por su amor incondicional, por su paciencia en los momentos de sacrificio y por brindarnos siempre palabras de aliento cuando los desafíos parecían mayores. Su confianza y apoyo constante han sido el motor que nos permitió perseverar y culminar este importante logro académico.

AGRADECIMIENTO

Extendemos nuestro más profundo y genuino agradecimiento a todas las personas e instituciones que participaron en el desarrollo y finalización de esta tesis de maestría.

ÍNDICE

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica.....	5

1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes Internacionales	8
2.2. Bases Teóricas	15
2.3 Formulación de hipótesis.....	26
2.3.1 Hipótesis General:	26
2.3.2 Hipótesis específicas.....	26
CAPÍTULO III METODOLOGIA	28
3.1 Método de investigación.....	28
3.2 Enfoque de investigación.....	28
3.3 Tipo de investigación.....	28
3.4 Diseño de la investigación	28
3.5 Poblacion, Muestra Y Muestreo	29
3.6 Variables y Operacionalización	32
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos	34
3.7.1. Técnica.....	34
3.7.2. Descripción.....	34
3.7.3Validación.....	35
3.7.4 Confiabilidad	36

3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	37
3.9 Aspectos éticos	38
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
4.1 Resultados	40
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados.....	40
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	45
4.1.3. Discusión de resultados	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
5.1. Conclusiones	56
5.2. Recomendaciones	59
REFERENCIAS	59
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Edad de los profesionales de salud evaluados	40
Tabla 2	Sexo de los profesionales de salud evaluados	41
Tabla 3	Tiempo de servicio laboral de los profesionales de salud evaluados	42
Tabla 4	Área de trabajo de los profesionales de salud evaluados	43
Tabla 5	Prueba de normalidad	44
Tabla 6	Prueba de hipótesis general	45
Tabla 7	Prueba de hipótesis específica 1	47
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica 2	48
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 3	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Edad de los profesionales de salud evaluados	40
Figura 2	Sexo de los profesionales de salud evaluados	41
Figura 3	Tiempo de servicio laboral de los profesionales de salud evaluados	42
Figura 4	Área de trabajo de los profesionales de salud evaluados	43

RESUMEN

La evaluación de los estilos de liderazgo y como estos se llegan a relacionar con el compromiso laboral que presentan determinados grupos laborales llega a constituir un eje central en los procesos de gestión del talento humano. Respecto al primero, el liderazgo se define como la capacidad de influir en las personas para poder alcanzar objetivos organizacionales. Por otro lado, el compromiso laboral se entiende como el nivel de identificación y vínculo que mantiene el trabajador con la organización. Considerando la importancia de ambas variables, resulta necesario analizar la relación existente entre ellas. En ese sentido, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú. Para ello, se planteó una metodología de tipo hipotético – deductivo y cuantitativo con un grupo muestral conformado por 173 licenciados en enfermería. Luego del procesamiento estadístico, se evidenció la existencia de una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral, reflejada en un coeficiente Rho de 0,404. De igual manera, se halló correlación entre el compromiso laboral y cada una de las dimensiones de los estilos de liderazgo, destacando el liderazgo transformacional con un Rho de 0,577, seguido del liderazgo transaccional con 0,527 y el liderazgo laissez-faire con 0,427. Se concluye que ambas variables presentan una correlación positiva y moderada.

Palabras clave: Liderazgo; compromiso laboral; Enfermeros.

ABSTRACT

The evaluation of leadership styles and their relationship to the job commitment of specific work groups has become a central focus of human talent management processes. Leadership is defined as the ability to influence people to achieve organizational goals. Job commitment, on the other hand, is understood as the level of identification and connection an employee maintains with the organization. Given the importance of both variables, it is necessary to analyze the relationship between them. Therefore, this research aimed to determine the relationship between leadership styles and job commitment among nurses at a hospital of the Peruvian National Police. A hypothetical-deductive and quantitative methodology was employed with a sample of 173 registered nurses. After statistical processing, a moderate positive relationship between leadership styles and job commitment was found, reflected in a Rho coefficient of 0.404. Similarly, a correlation was found between job commitment and each of the leadership style dimensions, with transformational leadership standing out at a Rho of 0.577, followed by transactional leadership at 0.527 and laissez-faire leadership at 0.427. It is concluded that both variables show a moderate positive correlation.

Keywords (DECS): Leadership; work Engagement; nurses.

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se planteó como finalidad el determinar la correlación que existió entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral que suele estar presente en el personal de enfermería, ya que este concepto tiene importantes implicancias entre las que se encuentra una identificación con la institución, un mejor desempeño del equipo de salud, así como una mejor satisfacción laboral. Dicho esto, se contó con los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se llegó a explorar de forma detallada el problema de la investigación, entre los ítems mencionados se encontró el planteamiento de la situación problemática, la formulación de los problemas generales y específicos que se exploró así como los objetivos, los argumento que justifican la realización del estudio y las limitaciones.

En el capítulo II, se exploró la literatura existente sobre el tema, entre las que se encontraron los antecedentes internacionales, las bases teóricas, y las hipótesis que se formularon.

En el capítulo III, se hizo énfasis a la estructura metodológica empleada como es el método, enfoque y tipo de investigación, así como la población y muestra a explorar, las variables y procesos técnicos, procesamiento de datos y aspectos éticos a considerar.

En el capítulo IV, se detalló los resultados obtenidos luego del procesamiento de los datos y la aplicación de las pruebas estadísticas, así como el posterior análisis y discusión de los resultados.

En el capítulo V, Se detalló las conclusiones y recomendaciones a considerar luego del análisis realizado.

Finalmente se detalló las referencias empleadas para el desarrollo de toda la investigación, así como los anexos que se emplearon.

.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, dentro del campo de la gestión en salud, un aspecto importante a evaluar son las actitudes de liderazgo que se puedan presentar dentro del campo laboral, ya que este llega a presentar un efecto directo sobre la organización, así como sobre el grado de compromiso laboral que presentan los trabajadores dentro del entorno laboral. En países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y Australia, diversos estudios han demostrado que los liderazgos en enfermería influyen significativamente en la calidad del servicio, la satisfacción laboral y la seguridad del paciente. Esto se debe a que el liderazgo cumple el rol de dirección para la coordinación y motivación continua de todos los actores involucrados (1). De forma simultánea, una mejora en el compromiso laboral también presenta una mejoría en la percepción externa al mejorar la atención, seguridad y bienestar del paciente (2). Estudios como el de Alluhaymid et al., desarrollado en Arabia Saudita, señalan que una adecuada actitud de liderazgo llega a repercutir en el compromiso laboral y el ejercicio profesional. Siendo el estilo transformacional el que presenta mejores resultados en un 67% dentro del desarrollo de la institución (3). Asimismo, Aguayo et al., en España, indica que un 46,7% de los profesionales de enfermería evaluados consideran que el estilo de liderazgo ideal debe basarse en la participación y delegación de funciones (4).

Como se observa, el enfoque de liderazgo dentro del campo de enfermería es trascendente para la mejora general de las funciones y los servicios brindados a los pacientes. Por ello, para una mejor evaluación de los diversos enfoques de liderazgo existentes, se han propuesto diversos sistemas de clasificación de los estilos de liderazgo. Uno de los más empleados es el sistema de Bernard Bass (1985) donde se considera 3 aspectos: el estilo transformacional, el estilo transaccional y el estilo Laissez – Faire (5). Entre ellos, el liderazgo transformacional

destaca por presentar mejores resultados en instituciones sanitarias de distintos contextos internacionales. En investigaciones realizadas en México y Colombia por Castilla et al. y Raudales et al., respectivamente, se encontró que este estilo se considera el más óptimo al presentar resultados favorables en un 26,6% y 65,5% en el grado de compromiso organizacional (6,7).

A nivel latinoamericano el tema se considera aún más relevante, ya que, a diferencia del clima laboral sanitario presente en países desarrollados, los entornos laborales presentes en la mayoría de los hospitales y clínicas latinoamericanas llegan a presentar con frecuencia una sobrecarga de trabajo, relaciones laborales conflictivas entre otras situaciones que impactan sobre el compromiso laboral (8). Sumado a ello, estudios que evalúan la gestión de procesos en salud indican que el estilo de liderazgo que suele predominar es el de tipo jerárquico, el cual se basa en la autoridad y el control, lo anterior conlleva a que los trabajadores no se sientan incluidos en la toma de decisiones (9). Este modelo en la actualidad no se considera el ideal, ya que otros estilos de liderazgo como el transformacional presenta mejores resultados además de mejorar el entorno organizacional y estimular el desarrollo profesional para alcanzar otras oportunidades como aspirar a mejores puestos directivos, así lo indica el Colegio de Enfermería de la Universidad Marquette (10).

Esta premisa adquiere mayor fuerza al considerar investigaciones latinoamericanas recientes. Por ejemplo, Beraún et al., en Perú, concluyen que el liderazgo transformacional presenta mejores resultados (82%) al garantizar crecimiento personal, innovación y compromiso laboral, superando al liderazgo transaccional (75%), el cual se basa principalmente en el cumplimiento de tareas (11). Del mismo modo, Cárcamo et al., en

Chile, indican que el liderazgo más efectivo fue el transformacional ($3,41 \pm 0,38$) sobre el transaccional ($3,33 \pm 0,41$), debido a que promueve la motivación, la comunicación efectiva y la orientación hacia el desarrollo personal (12). Dicho lo anterior, pese a los pocos estudios latinoamericanos existentes, podemos observar que ciertos enfoques presentan mejores resultados en el campo clínico. Por ello, es necesario el seguir desarrollando más estudios para mejorar la evaluación que se tiene del problema.

A nivel nacional, los profesionales de enfermería cumplen un rol de gran relevancia dentro del sistema de salud, ya que son actores clave en el desarrollo de todas las estrategias sanitarias, programas preventivos y actividades asistenciales. Por ello, a modo de mejorar la calidad de la atención y las actividades intrainstitucionales a realizar es necesario identificar y evaluar las diferentes habilidades blandas que llegan a necesitar para desempeñar de forma óptima las funciones asignadas, siendo una de las más útiles el liderazgo organizacional, el cual permite mejorar la coordinación, la motivación y el compromiso del personal (13). Finalmente, a nivel local, en la institución donde se desarrolló el presente estudio, se ha observado la existencia de ciertas dificultades relacionadas con la organización del trabajo, la comunicación entre el personal y la participación en la toma de decisiones, aspectos que podrían estar asociados a los estilos de liderazgo predominantes y al nivel de compromiso laboral del personal de enfermería. En ese sentido, se considera necesario desarrollar la presente investigación, debido a que no existen estudios previos dentro de la institución que evalúen la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral, lo cual limita la implementación de estrategias orientadas a fortalecer la gestión del talento humano y mejorar la calidad de atención brindada a los pacientes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria?

¿Cuál es la relación del liderazgo transaccional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria?

¿Cuál será la relación del liderazgo laissez-faire y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación del liderazgo transformacional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú.

Identificar la relación del liderazgo transaccional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú.

Identificar la relación del liderazgo laissez-faire y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En primer lugar, a nivel teórico se debe de destacar los aportes relevantes que se brindó sobre el tema bajo evaluación, ya que estos permitieron identificar y caracterizar detalladamente los estilos de liderazgo que predomina en el servicio de enfermería del entorno hospitalario y determinar cómo influyen sobre el compromiso laboral.

También se consideró las actividades del personal de enfermería, enfocadas al servicio asistencial en donde el liderazgo es clave para coordinar y tomar las decisiones pertinentes. Por ello, el evaluar el estilo del liderazgo es clave para determinar si su labor profesional se está cumpliendo de forma efectiva.

Por último, tanto el análisis realizado como los datos teóricos podrán ser empleados en investigaciones futuras como antecedente teórico relacionado al tema.

1.4.2. Metodológica

Se consideró que el estudio a emplear será de tipo correlacional, siendo este uno de los estudios de elección para la evaluación de la relación entre 2 variables específicas, como son los estilos de liderazgo y el compromiso laboral.

Para ello, se hará uno de 2 cuestionarios los cuales previamente han sido validados.

1.4.3. Práctica

El tema se considera relevante, ya que el liderazgo en enfermería es un elemento clave dentro de la estructura y entorno organizacional, más aún en el campo de la salud y que los resultados y el grado de compromiso presente se relaciona a la calidad del servicio que brindamos a los pacientes. Por ello, el comprender de qué forma los diversos estilos de liderazgo producen diferentes resultados permitirá diseñar estrategias de gestión más efectivas.

También entre los beneficios directos de los resultados obtenidos se encontró el mejoramiento de la gestión y el compromiso de los equipos de enfermería para mejorar los resultados relacionados a la atención, el fortalecimiento de las relaciones intralaborales, el compromiso hacia la institución y la mejora de la calidad del servicio. Todo aquello enfocado principalmente al personal de enfermería como principal beneficiario, ya que los resultados conllevaran a mejorar el entorno de trabajo y las motivaciones de los participantes al emplear un estilo de liderazgo beneficioso para todos.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la presente investigación se encuentran los siguientes:

Acceso a la población objetivo: dado que el grupo de investigación se enfocó en la evaluación de profesionales de enfermería, el poder encontrar una disponibilidad para poder reunir los datos de todos los participantes requirió de un periodo de tiempo significativo el cual fue sobrellevado mediante un cronograma de avances programado.

Recursos humanos: dado que el proceso de recolección de información consistió en la aplicación de una encuesta, se requirió de la colaboración de personal externo para cumplir con las fechas programadas para la entrega de avances de la investigación.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Correa et al.(15) Colombia 2025, desarrollaron una investigación que tenía como objetivo el *“describir los estilos, características y oportunidades de liderazgo presentes en el profesional de enfermería mediante una revisión de la literatura existente”*. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, cuantitativo y retrospectivo con una muestra conformada por 24 artículos analizados. Luego del procesamiento estadístico se encontró que, en el personal de enfermería, el estilo de liderazgo más frecuente fue el estilo transformacional con un 42,9%, seguido de un 17,1% que presentaba un estilo transaccional; un 11,4% que presentaba un estilo humanista y motivacional, 8,6% que presentaban un estilo democrático y 5,7% presentaban un estilo situacional. Asimismo, se encontró que el estilo transformacional, se relacionaba a un 85% de compromiso con la institución. Dicho lo anterior, se concluye que el estilo de liderazgo transformacional es el enfoque que presenta los mejores resultados en el manejo organizacional.

Al-Bashairch et al. (16) Arabia Saudita 2025, realizaron un estudio que tenía como propósito *“evaluar la influencia de los estilos de liderazgo sobre la satisfacción y compromiso laboral en el entorno de enfermería”*. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, transversal y cuantitativo con una muestra conformada por 241 profesionales del área de enfermería, los cuales fueron evaluados mediante el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota, la escala de compromiso laboral de Utrecht y el Cuestionario multifactorial de liderazgo. Luego del procesamiento estadístico, se encontró que el estilo de liderazgo más común fue el de tipo pasivo con un valor medio de 2,39 +/- 0,97, seguido del estilo Laissez – Faire con un 2,30 +/- 1,07 y el liderazgo basado en la idealización de atributos con un 2,04

+/- 1,03. De forma complementaria, se encontró una correlación elevada entre la motivación inspiradora y la satisfacción intrínseca ($r: 0,665$; $p<0,01$). Se concluye que, existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y el compromiso con el trabajo realizado por el personal de enfermería.

Gavya et al.(17) India 2024, presentaron una investigación que tenía como finalidad el *“determinar el rol que presentan los estilos de liderazgo en el desarrollo del compromiso organizacional que tienen los profesionales de enfermería”*. Empleando un tipo de investigación observacional, prospectivo y transversal con una muestra conformada por 283 profesionales de enfermería los cuales fueron evaluados mediante un cuestionario multifactorial de liderazgo, sumado a una segunda encuesta enfocada en la evaluación del compromiso del empleado. Luego del procesamiento estadístico, se encontró que, de los 3 estilos de liderazgo evaluados, los que presentaron mejores resultados fueron el liderazgo transformacional y el liderazgo de laissez – faire presentando buenos resultados en el compromiso afectivo (TRF: $b:0,938$; $p< 0,001$; LF: $b:0,580$; $p<0.001$) y compromiso normativo (TRF: $b: 0,803$; $p<0.001$; LF: $b: 0,392$; $p<0.001$). Se concluye que, el estilo de liderazgo transformacional presenta un rol significativo en el compromiso organizacional que presentan los profesionales de enfermería.

Moura et al.(18) Portugal 2024, desarrollaron una investigación que tenía como objetivo el *“evaluar los estilos de liderazgo que llegan a estar presentes en el servicio de enfermería así como su influencia en la capacitación y compromiso laboral”*. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, prospectivo y cuantitativo con una muestra conformada por 76 trabajadores de salud las cuales fueron evaluadas mediante 2 cuestionarios enfocados a cada una de las variables bajo estudio. Luego del procesamiento estadístico, se encontró

un nivel de capacitación y compromiso laboral moderado en la mayoría de los participantes (16,66 +/- 3,88), Además, el estilo de liderazgo que estuvo más relacionado a este resultado es el estilo orientado a las relaciones laborales con un 32,31% +/- 9,24. También se encontró que existen relaciones entre los diversos tipos de liderazgo y el nivel de capacitación estructural al presentar un Rho: 0,446 y una sig. de 0,000. Se concluye que el tipo de enfoque de liderazgo que llega a estar presente en el servicio de enfermería presenta una correlación fuerte con el compromiso laboral y capacitaciones.

Ivziku et al.(19) Italia 2024, realizaron un estudio con el propósito de *“evaluar la confianza que presenta el clima laboral del área de la salud hacia el líder presente, así como el compromiso organizacional y la intención que presentan el personal de enfermería a abandonar el puesto”*. Para ello, se empleó un estudio cuantitativo, observacional y prospectivo con una muestra de 1856 participantes de las cuales 77,2% eran de sexo femenino, la edad promedio fue de 43,4 años y presentaban una antigüedad promedio de 18 años. Por otro lado, los estilos de liderazgo más empleados fueron el estilo transformacional seguido del afectivo con 26,9% y 22,9% respectivamente. Asimismo, el grado de compromiso que presentaban la mayoría de los profesionales era óptima en un 47,9% de los casos. Los resultados descritos señalan la importancia que presenta el emplear un estilo de liderazgo adecuado para mejorar los objetivos planteados por el personal de enfermería.

Restivo et al.(1) Italia 2022, realizaron un estudio que tenía como objetivo el *“evaluar la eficacia del desarrollo de habilidades de liderazgo en entornos sanitarios”*. Para ello, se empleó una metodología observacional, retrospectivo de tipo revisión sistemática con una muestra conformada por 3155 estudios previos. Luego del procesamiento estadístico, se encontró que 1294 de los participantes de los estudios evaluados eran del campo de enfermería. Así también, entre los enfoques más desarrollados en el personal de salud se

encontraba el liderazgo en servicio y el liderazgo carismático con un 41,7% y 33,3% respectivamente y solo un 8,3% desarrollaron un liderazgo transformacional. Por último, se encontró un compromiso laboral incrementado en un 41,7% de los participantes que presentan un estilo de liderazgo carismático. Dicho lo anterior, se llega a concluir que el liderazgo carismático presenta resultados significativos en el compromiso que presentan la mayoría de los trabajadores de salud.

Sepúlveda M et al. (20) México 2022, desarrollaron una investigación con la finalidad de *“evaluar la relación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de enfermería y el compromiso organizacional”*. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, transversal y descriptivo con una muestra conformada por 100 profesionales de enfermería los cuales fueron evaluados mediante una escala de compromiso organizacional de Mayer y Allen, así como por el cuestionario de liderazgo transformacional multifactorial. Luego del desarrollo estadístico, se encontró que existe una correlación positiva baja, pero significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral al presentar un ($Rho\ 0,110; p > 0,05$) y una correlación positiva significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso normativo ($Rho: 0,713; p: 0,000$). Dicho lo anterior, se concluye que existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería.

Gonzalez. (21) Argentina 2021, plantearon una investigación que tenía como finalidad el *“evaluar los estilos de liderazgo y el clima organizacional presente en el área de enfermería de un hospital”*. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, prospectivo y cuantitativo con una muestra conformada por 70 profesionales de enfermería evaluados mediante 2 instrumentos personalizados enfocados a evaluar los estilos de liderazgo y el clima organizacional con un alfa de Crombach de 0,962 y 0,964 respectivamente. Con

referencia a los estilos de liderazgo, el más frecuente fue el de consideración individualizada con DE: 4(1,12) seguido del enfoque de Laissez Faire con DE: 4(1,11); la estimulación intelectual con una DE: 4(1,07); transaccional DE: 4(1,00) y el estilo basado en carisma DE: 3 (0,85). También se encontró un clima laboral óptimo respecto a la autorrealización, supervisión y comunicación en el liderazgo de Laissez Faire y transaccional respectivamente. Concluyeron que existía una relación positiva entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional.

Nacionales

Beraún H et al.(11) Lima 2024, realizaron una investigación donde se evaluó la *“correlación entre el compromiso laboral y los estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa de salud”*. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, cuantitativo y transversal con una muestra conformada de 150 trabajadores de salud los cuales fueron evaluados mediante un cuestionario de estilos de liderazgo por escala de Likert. Luego del procesamiento estadístico se encontró que la edad promedio de los participantes fueron de 22.1 años y 75% fueron de género femenino. Sobre los estilos de liderazgo presentes, hallaron que el liderazgo transformacional presentar el efecto positivo más significativo en la mayoría de los participantes respecto al compromiso laboral (β : 0,19; p: 0,116). Por otro lado, los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire fueron de (β : 0,00; p: 0,996) y (β :- 0,09, p: 0,303) respectivamente, lo que indica que estos estilos no presentan un buen efecto sobre el compromiso laboral. Concluyeron que, el estilo de liderazgo transformacional es el que presenta resultados más positivos sobre el compromiso laboral.

Valerio, E. Lima 2023(22) desarrolló una investigación que tenía como finalidad el evaluar los *“estilos de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de un centro*

hospitalario”. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, cuantitativo y prospectivo con una muestra conformada por 64 profesionales de enfermería evaluados mediante un cuestionario de formas de liderazgo versión S “CELID-S” y el desempeño laboral “Individual Word Performance Questionnaire - IWPQ”. Luego del procesamiento estadístico se encontró que existió un nivel elevado de los estilos de liderazgo con un 64,1% así como en las dimensiones transformacional y transaccional con un 51,6% y 57,8% respectivamente. De forma complementaria se encontró un nivel moderado en el estilo de liderazgo Laissez-Faire con un 57,8%. Dicho esto, se puede observar que uno de los estilos de aprendizaje que se presenta con más frecuencia en el área de enfermería es el de tipo transformacional.

Berenguel B,(23) Arequipa 2023, llevó a cabo un estudio que tenía como propósito el *“evaluar la relación presente entre los riesgos psicosociales y el compromiso laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional”*. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, cuantitativo y correlacional, con una muestra de 87 individuos evaluados con los cuestionarios de riesgos psicosociales ISTAS 21 y el de UWES el cual evalúa el compromiso laboral. Luego del procesamiento estadístico, se encontró que un 77,6% de los participantes presentaban habilidades blandas elevadas como la estima, liderazgo y compromiso laboral por parte de las enfermeras. Asimismo, el estilo de liderazgo transformacional fue el más frecuente con un 27,2%. Posteriormente se encontró un p valor de 0,041 encontrando que si existe una relación directa entre ambas variables. Dicho esto, se concluye que los estilos de liderazgo y el compromiso laboral presentaron una asociación significativa.

Ronceros. (24) Oyón 2022, presentaron un estudio con el objetivo de determinar la “*relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Huaura- Huacho-Oyón y SBS*”. Para ello, se empleó una metodología de tipo cuantitativa, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional con una muestra conformada por 75 profesionales de la salud evaluados mediante 2 cuestionarios. Luego del procesamiento estadístico, se encontró que no se encontró una relación significativa entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los enfermeros y no llega al nivel de significación fijado del 5%, aunque se detectó una correlación positiva leve. Dicho esto, se concluye que se debe de realizar más estudios donde se pueda evaluar con mayor detalle la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral.

Flores.(25) Puno 2022, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la “*asociación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería*”. Para ello, se empleó una metodología de tipo observacional, transversal, prospectivo con una muestra de 141 enfermera(o)s, los cuales fueron evaluados mediante una ficha de recolección de datos y dos cuestionarios específicos como lo son el CELID y el Font-Roja. Luego del procesamiento estadístico, se encontró que el liderazgo que predominaba era el transformacional medio con un 77.3%, mientras que el liderazgo evitador medio fue del 75.9%. La relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral es del 55.3%. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

Sobre la conceptualización de liderazgo, el término liderazgo, dentro del contexto de gestión se considera un fenómeno complejo y variable el cual hace referencia a la capacidad que se presenta para poder influir y guiar a un grupo asignado hacia la realización de objetivos planteados. Esto no suele ser una habilidad innata, sino que se desarrolla mediante la adaptación continua a diversos factores o eventos (26). Extrapolando esta definición a la gestión de servicios de salud se puede señalar que el principio de liderazgo desempeña un rol fundamental dentro de la organización al influir sobre la eficiencia, calidad y equidad sanitaria. Esto mejorará la capacidad para la toma de decisiones estratégicas, la motivación del personal y la capacidad de resolución de los profesionales en general (27).

Gómez et al. también indica que el liderazgo es la capacidad que se tiene para mantener en movimiento a los participantes de un equipo para alcanzar un bien común mediante el desarrollo de un ambiente de trabajo sano en donde se estimule la competencia constante. Esto otorga además una ventaja significativa al desarrollar otras habilidades como la competitividad y productividad las cuales influyen en la percepción de los pacientes y en la calidad institucional en general. Si bien la finalidad del liderazgo es asumir la dirección de un grupo específico, se debe aclarar que no todos los líderes comparten el mismo pensamiento, dirección o proceso por el cual alcanzar este fin, por ello se han desarrollado diferentes estilos de liderazgo a modo de clasificar cada abordaje que se pueda realizar (28).

Sobre la historia sobre el liderazgo, en la década de 1970 Con la introducción de la teoría del liderazgo transformacional por James MacGregor Burns (1978), se amplió la comprensión del liderazgo más allá del intercambio transaccional, incluyendo un enfoque en la motivación y la transformación de los seguidores. La teoría de Bass (1985) señala que

un líder laissez-faire corre el riesgo de perder el control sobre el equipo, lo que podría llevar a la falta de dirección y al deterioro de los resultados organizacionales (29).

En el Siglo XXI: La teoría evolucionó con la incorporación de dimensiones como el liderazgo auténtico y el liderazgo ético, mientras que los estudios sobre el liderazgo laissez-faire destacaron los impactos negativos de la falta de intervención en el entorno (29).

Sobre las teorías sobre los estilos de liderazgo, el liderazgo es un aspecto que se ha encontrado presente a lo largo de toda nuestra historia. Por lo cual, se han propuesto diversas teorías que busquen ampliar y mejorar la definición vigente. Entre algunas de las más relevantes podemos encontrar las siguientes (30).

Lara et al. (2025). Indican que el liderazgo es una de las competencias de mayor relevancia que presentan los profesionales de enfermería, ya que es crucial para realizar una toma de decisiones, desarrollo de procesos de innovación y desarrollo de cambios organizacionales los cuales dan como resultado una mejora organizacional y del servicio brindado (31).

Otro de los autores a mencionar es Zabalegui. El cual también considera que el liderazgo en enfermería influye positivamente en el desarrollo de las actividades relacionadas a los cuidados de la persona, así como a las actividades de prevención, promocional, educación e innovación. Siendo necesario para ello el contar con competencias, habilidades y otras aptitudes proactivas que faciliten el trabajo en equipo (32).

Barria. A su vez indica que las actividades de liderazgo se relacionan desde la influencia que se tiene en fuerzas de trabajo reducidos hasta en niveles más elevados como es el liderazgo

directivo y gerencial relacionado a la toma de decisiones de toda un área u organización, las cuales buscan mejorar continuamente la atención de las personas mientras se promueve un ambiente de trabajo colaborativo (33).

Por último, Ramos et al. señala que el liderazgo se considera necesario para una adecuada gestión de los servicios de salud y el desarrollo de competencias necesarias para alcanzar metas ya trazadas. Es por ello, que los profesionales de enfermería que cumplen un rol administrativo son claves para la mejora de la atención y la calidad del cuidado en todos los aspectos relacionados a la atención en salud (34).

Si bien el liderazgo es una habilidad que cualquier profesional puede llegar a desarrollarlo, se debe tener en consideración que este sí debe presentar ciertas características fundamentales para brindar una buena guía al equipo de trabajo. Estas se enfocan en incentivar y estimular la motivación de los trabajadores, así como de fomentar el desarrollo de sus capacidades. Este líder debe contar también con una disponibilidad e iniciativa para aprender y no presentar temor ante posibles errores, siendo este último un aspecto clave que lo diferencia del accionar de otras personas (35).

Maxwell. Indica que el perfil que debe presentar cualquier líder en el campo de la salud puede ceñirse a 21 características principales: desarrollo de carácter, carisma organizacional, compromiso, comunicación asertiva, capacidad de resolución de conflictos, valentía ante situaciones desconocidas, capacidad de discernimiento, concentración, generosidad, iniciativa, capacidad de escucha, pasión, positivismo, análisis del entorno situacional, interacciones institucionales de confianza, responsabilidad, seguridad, autodisciplina, servicio, aprendizaje y visión (36).

Sobre los estilos de liderazgo en enfermería, en la actualidad, si bien las estrategias de liderazgo presentan un impacto significativo en el entorno organizacional, los enfoques relacionada a estas prácticas organizacionales suelen ser muy variadas recibiendo la definición de estilos de liderazgo las cuales presentan variaciones en su desarrollo, motivo por el cual se han desarrollado diversas clasificaciones para diferenciar los variados enfoques que puedan estar presentes (27). En diversos estudios se han podido identificar 3 estilos de liderazgo en enfermería: el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y Laissez – Faire (37).

a. Liderazgo transformacional

Este estilo, tal como señala ciertos autores como Horwitz et al. (2008) o Jones y Wilma (2001) que llegan a priorizar la inspiración y el empoderamiento de los miembros de un equipo mediante la comunicación carismática, la estimulación del conocimiento y la habilidad para la resolución de conflictos. Considerando dicho concepto, este tipo de liderazgo se enfoca en empoderar a las enfermeras y ayudarlas en su desarrollo profesional, con la finalidad de descubrir y perseguir su propósito (37).

Vidales et al. también señalan que otras ventajas que hace que el liderazgo transformacional destaque de otros estilos de liderazgo es que este llega a fortalecer la imagen y reputación de la institución mediante las acciones que realiza el líder para que los colaboradores sientan lealtad, confianza y compromiso buscando el bien de la organización y el desarrollo de un sentido colectivo de la misión que presenta la empresa (5).

b. Liderazgo transaccional

En contraste al estilo de liderazgo anterior, el estilo transaccional suele basarse en recompensas y muchos estudios consideran que presenta un impacto positivo significativo en los empleados. No obstante, el poder alcanzar una meta compartida suele ser más difícil de lograr debido a que si bien motivan a los empleados a presentar un buen desempeño, también puede conllevar a una falta de inspiración en las actividades a realizar al auto percibirse solo como herramientas o sentir que no puede generar un cambio en la forma de trabajo. Este tipo de enfoque a diferencia del anterior que estimula el desarrollo personal en este solo se encuentra orientado a la resolución de tareas pudiendo llegar a generar rebeldía en los trabajadores y una falta de cohesión del equipo (37).

Una apreciación complementaria que realiza Vidales et al. es que las acciones relacionadas al liderazgo transaccional suele generar una pérdida de la competitividad y compromiso laboral al premiar solo a algunos miembros del grupo al alcanzar una meta planteada sin considerar que se llegó a ese resultado mediante una labor en conjunto y estructurada (5).

c. Liderazgo tradicional o Laissez – Faire

Este tipo de liderazgo se llega a caracterizar porque el líder de la organización considera que esta es su propiedad personal, llegando a actuar con arrogancia y priorizando sus objetivos y metas personales por los objetivos de la organización teniendo en cuenta que los colaboradores a su cargo son solo herramientas. Otra de las características clave de este enfoque es que estos tampoco están abiertos a aceptar críticas o sugerencias, ya que depende excesivamente de la formalidad y pueden llevar a emplear métodos coercitivos o punitivos

para alcanzar sus objetivos. Entre algunos aspectos que influyen en la aparición de este estilo de liderazgo se encuentran la descripción de puesto limitado, delegación restringida o falta de capacitación (37).

Esta falta que existe en la estructura organizacional, intervención mínima y responsabilidad del líder puede conllevar a presentar consecuencias en el ámbito sanitario como la existencia de una sobrecarga de funciones o tareas, disminución de la calidad del servicio o impacto en la satisfacción interna del personal de enfermería (5).

Sobre la influencia del estilo de liderazgo en el trabajo en equipo, el liderazgo se puede considerar como una posición de poder dentro de la organización el cual desempeña la función de conducir o guiar en la realización de funciones. Si bien este aspecto puede confundirse con la definición de gerencia, la diferencia yace en que el personal gerencial con frecuencia es designados o nombrados. Por otro lado, los líderes pueden surgir de forma espontánea en un grupo y más que el delegar funciones programadas busca influir activamente en otros trabajadores para alcanzar un objetivo en común (38).

Las características que puede presentar el liderazgo de un profesional de enfermería dependen en gran medida de la situación que se encuentre en el entorno organizacional donde se esté evaluando. Por un lado se encuentra el liderazgo directivo, el cual también puede definirse como autocrático en donde las conductas de liderazgo deben de combinar la justicia y respeto con la firmeza, amabilidad y seguridad (38).

Esto si bien no se considera el mejor enfoque, si llega a ser necesario en situaciones de emergencia o crisis inminente cuando no se cuenta con posibilidades de formular un

adecuado plan de acción. Por otro lado, se encuentra el liderazgo creativo o denominado como democrático en donde el entorno donde se desarrolla llega a priorizar el compañerismo como aspecto principal para poder cumplir con las metas planteadas. Otra de las características que presenta esta modalidad es que no se guía por planes o indicaciones preestablecidas, sino que considera las opiniones y sugerencias que se presentan durante la toma de decisiones (38).

Respecto a las herramientas para medir el liderazgo en enfermería, en el presente estudio, para la evaluación de los diferentes estilos de Liderazgo bajo evaluación se empleará el instrumento “cuestionario de estilos de liderazgo” o también denominado como CELID - S, desarrollado por Castro Solano, Nader y Casullo en 2004, conformado por 34 ítems que se abarca a 3 dimensiones: la evaluación del liderazgo transformacional “17 ítems”; el liderazgo transaccional “11 ítems” y el liderazgo laissez faire “6 ítems” los cuales emplearán una escala tipo likert de 5 valores (39).

El compromiso laboral se puede considerar como la relación o conexión afectiva, cognoscitiva y comportamental que presentan los trabajadores hacia el establecimiento para el cual trabaja, lo cual implica una relación positiva que se da mediante la entrega, fidelidad y despliegue para conseguir un progreso y logro de los propósitos que presenta la organización. Si bien este tema presenta un concepto muy amplio, es necesario considerar algunas definiciones recientes que permiten enfocar mejor la definición de este término (40).

Como primer autor podemos encontrar a Bejarano et al. el cual señala que el compromiso organizacional se puede observar en el grado de motivación que presentan los trabajadores de una determinada organización, así como en el esmero y la dedicación que presentan para

la realización de las actividades ocupacionales. A su vez, esta predisposición que tienen en el trabajo presentarán una posibilidad de permanencia y superación mayor que los motiva a alcanzar un puesto de liderazgo (41).

Sobre las teorías relacionadas al compromiso laboral, la pirámide Abraham Maslow (1908-1970), es un modelo teórico que detalla las necesidades humanas en un orden jerarquía, tomando como punto de inicio desde las más básicas hasta las más complejas. Esta definición se ha transformado en una herramienta primordial en diferentes campos como la psicología, la educación, la sociología y el marketing. Maslow propuso que las personas tienen necesidades que influyen en su motivación y compromiso laboral. La teoría se divide en cinco niveles (42).

1. Necesidades fisiológicas.
2. Necesidades de seguridad.
3. Necesidades sociales.
4. Necesidades de estima.
5. Necesidades de autorrealización.

Los trabajadores deben tener cubiertas sus necesidades básicas, así mismo el reconocimiento y la estima son clave para fomentar el compromiso laboral (42).

La teoría de Frederick Herzberg (1923-2000), identificada como la “Teoría de los dos factores”. La mencionada teoría está enfocada a la administración empresarial y el impulso motivacional de los trabajadores, mediante los factores motivadores: logros, reconocimientos, independencia, promoción laboral, autorrealización. Estos factores son importantes por la cual se fomenta el compromiso laboral y se mantiene altos niveles de

motivación. Por otra parte, tenemos los factores de higiene que se vinculan con el ambiente del trabajo como: sueldo, relaciones laborales, condiciones de trabajo y organización empresarial (43).

Sobre la historia del compromiso laboral, a lo largo de los años el compromiso fue evolucionando con un vínculo emocional y psicológico de un trabajador y su organización, en tal sentido que en los años 1960-1970 los estudios se centraron en la responsabilidad laboral mediante una obligación moral, El Modelo pionero fue de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) que definió el compromiso como una fuerza que conecta al trabajador con una organización, identificando tres componentes: “compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuado”. Angle y Perry (1981), Mayer y Schoorman (1992-1998) compromiso en valores y compromiso de permanencia. Década de 1980: Se amplió la comprensión del compromiso, reconociendo su multidimensionalidad y su relación con variables como la satisfacción laboral, el desempeño y la rotación (44).

El modelo de Meyer y Allen (1991) es uno de los más influyentes, donde proponen tres tipos de compromiso: afectivo, continuado y normativo (sentimiento de obligación).

Década de 2000 en adelante: El concepto de compromiso se ha vuelto más complejo, considerando factores como la globalización, la tecnología y los cambios generacionales (44).

Considerando el concepto mencionado, el compromiso laboral que se llega a desarrollar en los profesionales de la salud se considera fundamental, ya que brinda una atención directa a los usuarios y ha ganado importancia en los últimos años. En un inicio, este se consideraba unidimensional considerando todo lo mencionado como un concepto único. No obstante, en

estudios posteriores se llegó a considerar como multidimensional, ya que se relaciona con el reconocimiento, involucramiento y lealtad que un trabajador siente hacia su organización. En salud, esta definición es importante debido a la naturaleza de la labor y a las implicaciones que tiene en la calidad de atención que recibe el usuario (45).

Respecto al compromiso laboral y enfermería, en el campo de enfermería se llega a integrar diversos conocimientos, pensamiento crítico, fundamentos éticos, principios filosóficos, compromiso y una práctica profesional impregnada de pasión. Según Watson, la interacción entre la enfermera y el paciente produce un efecto terapéutico clave dentro del cuidado transpersonal. Para esta autora, el ser humano es una unidad completa, conformada por mente, cuerpo, espíritu y su relación con la naturaleza. Su teoría destaca que el cuidado es el pilar central de la enfermería, desplazando el enfoque tradicional biomédico para centrarse en la relación profunda entre profesional y paciente, valorando la dignidad humana, la espiritualidad y la autenticidad del acto de cuidar (46).

Desde la perspectiva de Watson, ofrecer un cuidado genuino implica establecer un vínculo significativo con la persona atendida, lo que da propósito y profundidad a la labor profesional. Este enfoque humanista fortalece el compromiso laboral, entendido como la conexión emocional, ética y motivacional entre la enfermera, su práctica y la institución en la que trabaja (46).

Frente a una revisión sistematizada de 27 artículos sobre el compromiso en el cuidado de enfermería, se identificaron dos puntos clave: los elementos que intervienen en el compromiso de las enfermeras y las repercusiones de este compromiso en la calidad de la atención (47).

El compromiso es una consecuencia de múltiples causas en el que elementos como la edad, vocación, la autonomía, la confianza, el apoyo social, el entorno laboral, el tipo de horario y la reflexión crítica juegan un papel relevante, estos factores, al interactuar con otros, como el apoyo social y el entorno laboral, influyen de manera significativa en el desempeño y la satisfacción de las enfermeras, repercutiendo así en la calidad de los cuidados (47)

Para la evaluación del grado de compromiso que presenta el personal de enfermería se hará uso de la escala de compromiso laboral de Utrecht o también denominado como UWES siendo un instrumento que evalúa 3 dimensiones conformadas por el vigor para la realización del trabajo, la dedicación del trabajador y la absorción. Si bien en la actualidad existe una primera versión conformada por 17 ítems. Actualmente existe una versión más corta conformado solo por 9 ítems la cual emplea también una escala de likert conformado por 7 opciones de respuesta, la cual será empleada para el presente estudio (48).

Entre las dimensiones que aborda, podemos encontrar los siguientes:

Dimensión 1 – “vigor”: el vigor en el trabajo se refiere a una energía mental intensa y una capacidad sostenida para realizar tareas, sin que necesariamente implique un gran esfuerzo físico. Los trabajadores con alto vigor demuestran una disposición clara a trabajar con dedicación (48).

Dimensión 2 – “Dedicación”: la dedicación es un estado de ánimo positivo que surge cuando una persona considera su trabajo como algo importante y gratificante, lo que le inspira a alcanzar nuevas metas y a sentirse orgullosa de su logro (48).

Dimensión 3 – “absorción”: es un estado mental en el que la persona se concentra completamente en su trabajo, centrando toda su atención y perdiendo la noción del tiempo (48).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

Ho: No existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

- HE1: Existe relación del liderazgo transformacional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.
- Ho: No existe relación del liderazgo transformacional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.
- HE2: Existe relación del liderazgo transaccional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

- Ho: No existe relación del liderazgo transaccional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.
- HE3: Existe relación del liderazgo laissez-faire y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.
- Ho: No existe relación del liderazgo laissez-faire y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1 Método de investigación

El estudio empleó un enfoque hipotético-deductivo, pues a partir del problema planteado se formularon hipótesis para su explicación, y se realizaron deducciones basadas en los resultados obtenidos (14).

3.2 Enfoque investigativo

El presente estudio presenta un enfoque cuantitativo, ya que los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas, frecuencias y porcentajes estadísticos, los cuales permitieron una evaluación detallada de las correlaciones evaluadas además de aportar datos claros, concretos y reproducibles (14).

3.3 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, ya que busco generar alternativas que contribuyan a la solución de una problemática específica dentro del contexto hospitalario. Para ello, se emplearon teorías y conocimientos ya existentes, orientados a la formulación de propuestas o estrategias que puedan implementarse en el entorno real de los profesionales de enfermería (14).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño del estudio según la intervención del investigador fue de naturaleza observacional, ya que los investigadores principales no presentaron una influencia activa en la situación organizacional ni las variables bajo estudio, todo esto con el propósito de describir y comprender a detalle el fenómeno bajo exploración (14).

Otro aspecto a mencionar es la relación entre las variables, ya que como podemos observar en el objetivo e hipótesis planteadas se buscó identificar y analizar la relación entre los estilos de liderazgo bajo estudio y el compromiso organizacional presente en los profesionales de enfermería. Buscando mediante esto estimar el grado o la magnitud de esta relación (14).

También se consideró el número de mediciones, llegando a señalar que el estudio es transversal, debido a que no se realizó un seguimiento a los participantes bajo observación. Estos datos permitieron obtener una visión más amplia y clara de la dinámica presente existente entre las variables bajo estudio (14).

Por último, considerando la fuente de datos, el estudio presentó un carácter prospectivo debido a que la información a emplear será recolectada luego del desarrollo del presente estudio, sin contar con datos existentes previamente. Este tipo de enfoque ayuda a describir el fenómeno presente y como las variables bajo estudio producen este evento en el entorno laboral hospitalario de enfermería (14).

Nivel de investigación

Respecto al nivel de investigación que se empleó en el presente estudio, este puede definirse como un estudio de tipo correlacional, ya que su finalidad principal es el determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y compromiso laboral presente en el personal de enfermería.

3.5 población, muestra y muestreo

Población

La población donde se realizó el presente estudio fue conformada por todos los profesionales licenciados de enfermería que realicen actividades en la Institución Hospitalaria de la PNP

de Lima durante el periodo enero a junio 2025, considerando la base de datos de los trabajadores proporcionado por el área de jefatura, se contó con una población de 313 enfermeras que cumplieron con los criterios de elegibilidad planteados.

Muestra

Para definir la muestra de este estudio se aplicó una fórmula muestral para poblaciones conocidas con un muestreo de tipo no probabilístico, ya que este conjunto de técnicas es considerado uno de los más confiables y representativos de la población

Donde:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \alpha^2 + Z^2 \times p \times q}$$

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

p = Proporción de la población deseada

q = Proporción de la población no deseada

α = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Reemplazando los datos con los que contamos se encuentra un tamaño muestral conformado por 173 licenciados de enfermería.

Muestreo

El tipo de muestreo empleado será no probabilístico, dado que compartió características y criterios similares que el investigador determina en ese momento. Este enfoque facilitó la

selección de los elementos conforme a los criterios previamente establecidos para el estudio. Asimismo, se trata de una técnica en la que no todos los integrantes de la población cuentan con igual probabilidad de ser elegidos, ya que la elección se basó en la conveniencia o en la voluntariedad. Las personas seleccionadas fueron aquellas enfermeras que estaban trabajando en el servicio o saliendo de su turno.

Criterios inclusión

- Enfermeros que tengan permanencia más de 12 meses en el Hospital.
- Enfermeros que colaboren por voluntad y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros oficiales con Grado.

Criterios de exclusión

- Enfermeros con contrato CAS.
- Enfermeros que estén de vacaciones, licencia, sometidos a ley y con descanso médico.
- Enfermeros que no deseen colaborar y no firmen el consentimiento informado.

3.6 Variables y Operacionalización

Variable 1: Estilos de Liderazgo

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
ESTILOS DE LIDERAZGO	El liderazgo es la capacidad de influir positivamente en las personas y los sistemas, fomentando una actitud específica, bajo la propia autoridad, con el fin de crear un impacto significativo y lograr resultados importantes. (5)	Son las percepciones que tiene en el enfermero sobre el estilo de liderazgo que ejerce la jefatura de su servicio así mismo del equipo de salud los mismos que están plasmados a través de tres dimensiones y cuyo valor final de la medición de estilos de liderazgo es bajo medio y alto.	Liderazgo transformacional.	Carisma (1-4 Ítems)	ordinal	Bajo (P-25) Medio (P25-75) Alto (P >75)
			Liderazgo transaccional	Estimulación Intelectual (5-11 ítems)		
				Inspiración (12-14 ítems) Consideración		
				Individualizada (15-17 ítems)		
			Liderazgo laissez faire	Recompensa contingente (18-22 ítems) Dirección por excepción (23-28 ítems) (29-34 Ítems)		

Variable 2: Compromiso laboral

Definición Operacional

Matriz Operacional de la Variable 2

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Compromiso laboral	El compromiso laboral se refiere al vínculo emocional y psicológico que un empleado crea con su trabajo y la organización, analizado desde la perspectiva del compromiso organizacional, el cual está fuertemente vinculado al bienestar y la motivación en el entorno laboral (48).	Son las percepciones del profesional de enfermería sobre la capacidad de dedicación y entrega con relación a su cartilla de funciones que debe cumplir, los mismos que están plasmados en 3 dimensiones y cuyo valor final de esta medición fue alto, medio y bajo.	Vigor Dedicación Absorción	V: 1,4,8,12,15,17	Ordinal	Bajo (0-33)
				D:2,5,7,10,13		Medio
				A:3,6,9,11,14,16		(34-67)
						Alto (68-102)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

3.7.1. Técnica

Se llevó a cabo la aplicación de la técnica de encuesta entre los profesionales de enfermería de una institución hospitalaria perteneciente a la Policía Nacional del Perú.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Ficha técnica 1

Instrumento 1: Estilos de liderazgo

Nombre: Cuestionario de estilo de Liderazgo – versión corta “CELID-S”

Origen: Universidad de Córdoba, Argentina

Creadores: Desarrollado por Téllez S y Giménez M (2003)

Validación en Perú: Valerio E (2023)

Nº ítems: 34

Dimensiones: liderazgo transformacional (carisma o influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional. Consideración individualizada); liderazgo transaccional (recompensa contingente); liderazgo Laisser- Faire

Escala: Bajo liderazgo (1-24); liderazgo moderado (25-75) y liderazgo alto (76-99).

Valoración: Para calcular los puntajes totales, se sumaron los ítems de cada subdimensión y se dividió el resultado entre el número de ítems correspondientes. Posteriormente, estas puntuaciones (entre 1 y 5) se transformaron a valores percentiles utilizando los percentiles indicados.

Ficha técnica 2

Instrumento 2: Compromiso laboral

Nombre: escala de compromiso laboral de Utrecht “UWES”

Origen: Universidad de Utrecht (Países bajos)

Creación: Wilmar B Schaufeli, Arnold B Bakker (2002)

Nº ítems: 17

Dimensiones: vigor (ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17), dedicación (ítems 2, 5, 7, 10, 13) y absorción (ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16)

Escala: Bajo (0-33); medio (34-67) y alto (68-102).

Valoración: Para calcular los puntajes totales, se sumaron los ítems de cada subdimensión y se dividió el resultado entre el número de ítems correspondientes. Posteriormente, estas puntuaciones se transformaron a valores utilizando los puntos de corte indicados.

3.7.3 Validación

Validación de contenido

La validez de contenido del instrumento se estableció mediante el juicio de expertos, empleando un procedimiento sistemático. Para este propósito, participaron cinco especialistas con conocimientos en investigación, bioestadística y enfocados al tema objeto de estudio. Los expertos analizaron cada ítem tomando en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y suficiencia.

Posteriormente, se calculó el coeficiente V de Aiken con el fin de determinar el grado de concordancia entre los evaluadores sobre la calidad de los ítems. Luego de su aplicación, se encontró un valor V Aiken de 0,93 (excelente) en el instrumento 1 y un valor de 0,91 (excelente) en el instrumento 2

RELACION DE PROFESIONALES

Enfermeros con su grado académico	Validación	
Mag. May. S PNP Huachos Benites Marcos Antonio.	Metodólogo	Aplicable
Mag. Viter Gerson Carlos Trinidad	Estadístico	Aplicable
Mag. Velasquez Sierras Valentin Leónidas	Esp. En el tema	Aplicable
Mag. Cmdt. S PNP Calisaya Quea Esperanza	Esp. En el tema	Aplicable
Mag. May. SPNP Piñella Seclen Lisette	Esp. En el tema	Aplicable

Los resultados del análisis permitieron ajustes menores en la redacción de algunos ítems, fortaleciendo así la validez de contenido del instrumento final.

3.7.4 Confiabilidad

Se contó con datos de confiabilidad previos extraídos del estudio de Valerio (45) en donde mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, se encontró una confiabilidad excelente en la variable estilos de liderazgo al contar con un valor de 0.971 y una confiabilidad bien en la variable compromiso laboral al presentar un alfa de Cronbach de 0,820.

Asimismo, para rectificar los valores encontrados se realizó una nueva valoración para el estudio mediante el alfa de Cronbach desarrollado mediante una prueba piloto de 30 personas obteniendo los siguientes valores:

a. Estilos de liderazgo

Evaluación de fiabilidad de estilos de liderazgo	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	34

b. Compromiso laboral

Evaluación de fiabilidad de compromiso laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	17

Dicho lo anterior, se obtiene un nivel de confianza elevado tanto en el estilo de liderazgo como en el desempeño laboral al presentar un valor alfa de 0,915 y 0,979 respectivamente.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

La recopilación de datos se llevó a cabo de forma virtual mediante dos formularios diseñados en Google Forms, uno destinado a cada escala correspondiente. Las respuestas de los participantes se guardaron de manera automática en Google Drive, asegurando la confidencialidad de la información. Respecto a la aplicación de la ficha de consentimiento informado podrá usarse el siguiente link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScPBZMnciCy4DXC0Dht2i0C8CpNQ8f8hvn pUOAQ3giNumQFpQ/viewform?usp=publish-editor>.

Por otro lado, los instrumentos que se emplearán para la realización del presente estudio se encuentran en los siguientes enlaces:

1. Estilos de liderazgo

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScsesDqG6AUNkzNUzJ6x3RzIsUNn OK8GGvbfrnGLlbaE7ybvA/viewform>.

2. Encuesta de bienestar y trabajo (uwes)- compromiso laboral

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdOCHiZni6mIQdJCDykbV6kIOgJza jaBe0B55gPsZxKU4jedw/viewform?usp=publish-editor>

El análisis de datos se procesó mediante el software SPSS de Microsoft, que es un sistema extenso y adaptable. Este programa facilitó la clasificación de los sujetos, la predicción de comportamientos y la organización de la información de forma estructurada. Con SPSS, será posible analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral mediante la correlación de Spearman, elaborando tablas y gráficos que expliquen detalladamente los resultados obtenidos, proporcionando un respaldo visual para mostrar los datos y generando valores porcentuales para difundir los resultados de la investigación.

3.9 Aspectos éticos

Los lineamientos éticos que orientaron el presente estudio se fundamentaron en principios aplicables al trabajo con personas consideradas como sujetos de investigación. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario virtual, garantizando que todos los participantes fueran tratados de manera justa y respetuosa, sin ningún tipo de discriminación.

El enlace del instrumento fue distribuido a través de las jefaturas de cada área, quienes facilitaron su difusión entre el personal correspondiente. La participación fue voluntaria y se aseguró la libre decisión de las participantes mediante la aceptación previa del consentimiento informado digital antes de acceder al cuestionario.

Se resguardaron la confidencialidad y el anonimato de las participantes, ya que el instrumento no incluyó la solicitud de datos personales identificables. Del mismo modo, la información recopilada fue destinada exclusivamente a fines académicos y científicos, siendo almacenada de forma segura con acceso restringido únicamente por las investigadoras, lo que garantizó su adecuada protección y manejo responsable.

Los beneficios directos que brindó el presente estudio llegaron a consistir en mejorar el estilo de liderazgo existente en la institución hospitalaria a partir del análisis de los datos obtenidos,

con la finalidad de optimizar el compromiso laboral de la mayoría de los profesionales de enfermería. Asimismo, el estudio contó con la autorización de la institución hospitalaria donde se desarrolló la investigación. Del mismo modo, el proyecto fue revisado y aprobado previamente por el Comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, mediante la constancia de aprobación N.º 3226-2025, de fecha 18 de diciembre de 2025, asegurando el cumplimiento de los principios éticos fundamentales de la investigación, en particular la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia durante todo el proceso de investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

4.1.1.1. Escala valorativa de la variable edad

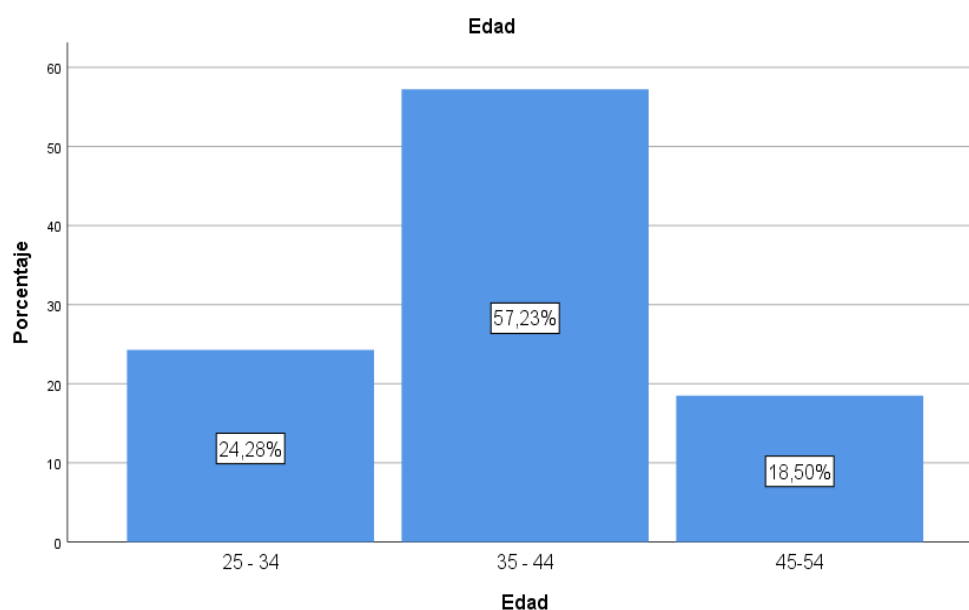
Como se observa en la tabla 1, sobre la variable edad de los profesionales de enfermería evaluados se encuentra que la mayoría de los profesionales evaluados (57,2%) se encuentran en un rango de edad entre los 35 a 44 años y solo una minoría (18,5%) presentaban un rango de edad de 45 a 54 años.

Tabla 1: Edad de los profesionales de salud evaluados

Edad de los evaluados	N	%
25 – 34	42	24,3
35 – 44	99	57.2
45 – 54	32	18,5
Total	173	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 1: Edad de los profesionales de salud evaluados



4.1.1.2. Escala valorativa de la variable sexo

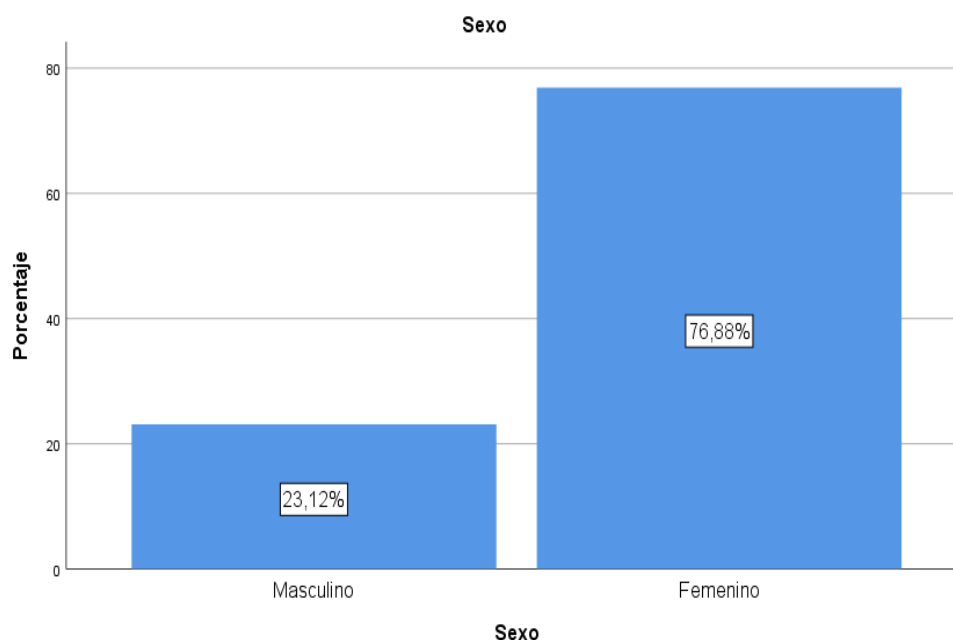
Como se observa en la tabla 2, referente a los datos recogidos de la variable sexo de los profesionales de enfermería evaluados se encuentra que la mayoría de los profesionales evaluados (76,9%) son de sexo femenino y (23,1%) son de sexo masculino.

Tabla 2: Sexo de los profesionales de salud evaluados

Sexo de los evaluados	N	%
Masculino	40	23,1
Femenino	133	76,9
Total	173	100,0

Fuente: elaboración propia

Tabla 2: Sexo de los profesionales de salud evaluados



4.1.1.3. Escala valorativa de la variable tiempo de servicio

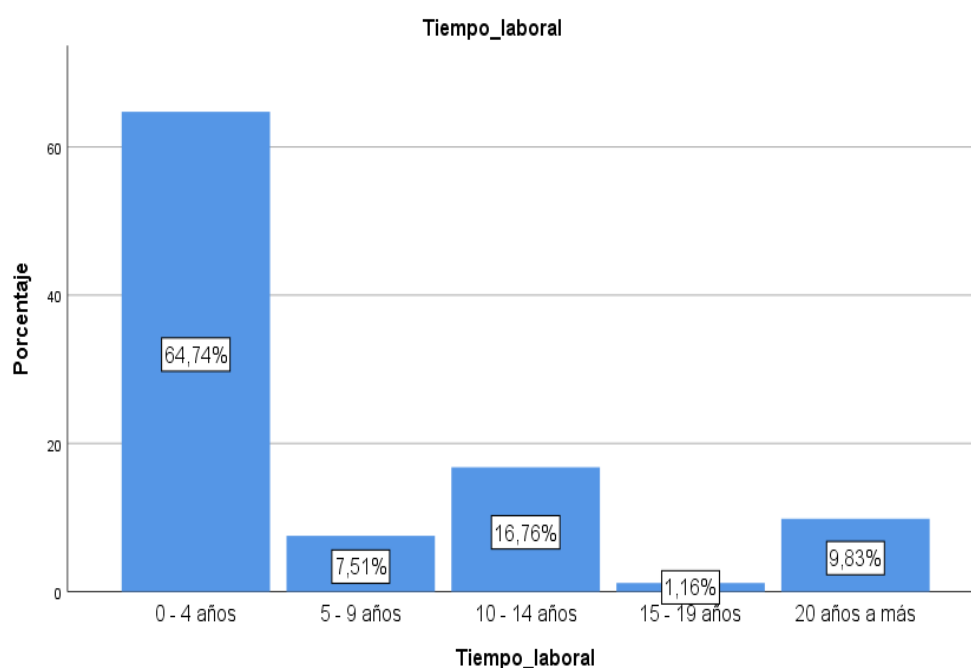
Como se observa en la tabla 3, referente a los datos recogidos de la variable tiempo de servicio laboral de los profesionales de enfermería evaluados se encuentra que la mayoría de los profesionales evaluados (64,7%) presentan un tiempo laboral entre 0 a 4 años. Por otro lado, el grupo minoritario (1,2%) presentaban un tiempo laboral entre 15 a 19 años.

Tabla 3: Tiempo de servicio laboral de los profesionales de salud evaluados

Tiempo de servicio laboral	N	%
De 0 a 4 años	112	64,7%
De 5 a 9 años	13	7,5%
De 10 a 14 años	29	16,8%
De 15 a 19 años	2	1,2%
De 20 años a más	17	9,8%
Total	173	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 3: Tiempo de servicio laboral de los profesionales de salud evaluados



4.1.1.4. Escala valorativa de la variable área de trabajo

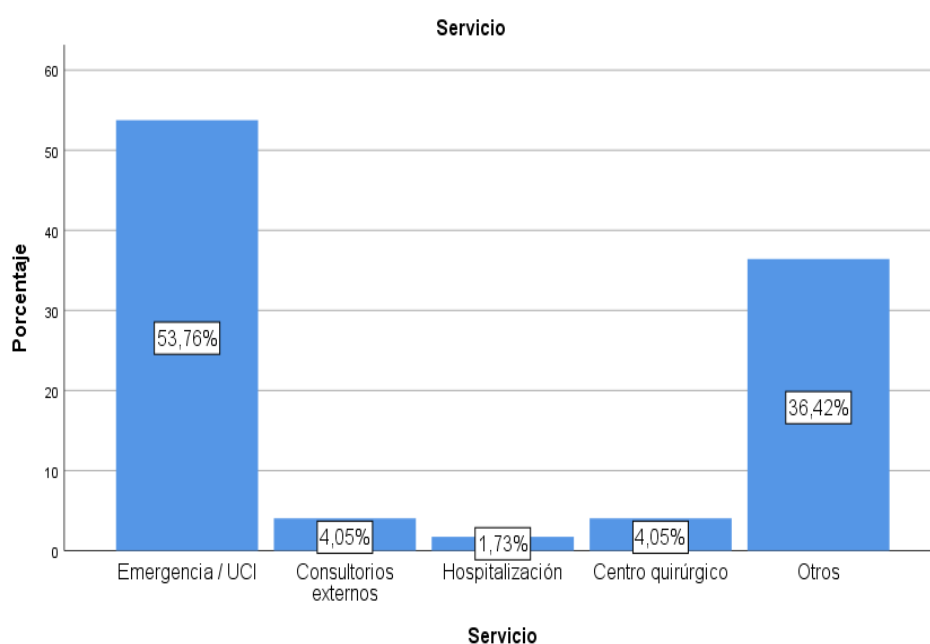
Como se observa en la tabla 4, referente a los datos recogidos sobre la variable área de trabajo de los profesionales de enfermería evaluados se encuentra que la mayoría de los profesionales evaluados (53,8%) laboraban en el servicio de emergencia / UCI. Por otro lado, el grupo minoritario (1,7%) laboraban en el área de hospitalización.

Tabla 4: Area de trabajo de los profesionales de salud evaluados

Area de trabajo	N	%
Emergencia / UCI	93	53,8%
Consultorios externos	7	4,0%
Hospitalización	3	1,7%
Centro quirúrgico	7	4,0%
Otros	63	36,4%
Total	173	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 4: Area de trabajo de los profesionales de salud evaluados



4.1.2. Prueba de hipótesis

4.1.2.1. *Análisis de normalidad*

Con la finalidad de determinar el tipo de prueba de correlación que se empleará para el procesamiento de los datos obtenidos se aplicará una prueba de normalidad considerando el análisis de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra a utilizar supera la cantidad de 50 sujetos. Luego de la aplicación de esta prueba se encontró que tanto las variables como las dimensiones obtuvieron un $p < 0,05$, debido a esto se considera que los datos no presentan una distribución normal y que la prueba de correlación a emplear es el Rho de Spearman

Tabla 5: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	E.	gl	Sig.	E.	gl	Sig.
Estilo liderazgo	,447	173	,000	,590	173	,000
Compromiso	,485	173	,000	,510	173	,000
laboral						

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia

4.1.2.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

Ho: No existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

Tabla 6: Prueba de hipótesis general

Estilos de liderazgo		Compromiso laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	Nº	0	0	5	5
	%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
Medio	Nº	0	23	19	42
	%	0,0%	13,3%	11,0%	24,3%
Alto	Nº	2	10	114	126
	%	1,2%	5,8%	65,9%	72,8%
Total	Nº	2	33	138	173
	%	1,2%	19,1%	79,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Correlaciones			
		Estilos de liderazgo	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente	1,000
		correlación	,404**
		Sig. (bilateral)	.
		N	173
Compromiso laboral	Estilos de liderazgo	Coeficiente	,404**
		correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	173

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

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 6, se estima por medio del Rho de Spearman un valor $p < 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, estableciendo que existe una correlación positiva y moderada (Rho: 0,404) entre el estilo de liderazgo y el compromiso laboral.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación del liderazgo transformacional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

H₀: No existe relación del liderazgo transformacional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

Tabla 7: Prueba de hipótesis específica 1

		Liderazgo transformacional			
		Medio	Alto	Total	
Compromiso laboral	Bajo	N	0	2	
		%	0,0%	1,2%	
	Medio	N	26	33	
		%	15,0%	19,1%	
	Alto	N	16	122	138
		%	9,2%	70,5%	79,8%
Total		N	42	131	173
		%	24,3%	75,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Correlaciones		
		Liderazgo transformacional
		Compromiso laboral
Liderazgo transformacional	Coefficiente correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,577**
	N	,000
Compromiso laboral	Coefficiente correlación	173
	Sig. (bilateral)	,577**
	N	,000

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

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 7, se estima por medio del Rho de Spearman un valor $p: < 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, debido a que existe una correlación positiva y moderada (Rho: 0,577) entre la dimensión liderazgo transformacional y el compromiso laboral.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación del liderazgo transaccional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

H₀: No existe relación del liderazgo transaccional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

Tabla 8: Prueba de hipótesis específica 2

		Liderazgo transaccional			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Compromiso laboral	Bajo	N	0	0	2
		%	0,0%	0,0%	1,2%
	Medio	N	26	0	7
		%	15,0%	0,0%	4,0%
	Alto	N	7	25	106
		%	4,0%	14,5%	61,3%
Total	N	33	25	115	
	%	19,1%	14,5%	66,5%	

Fuente: elaboración propia

Correlaciones		
		Liderazgo transaccional
Liderazgo transaccional	Coefficiente correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	173
Compromiso laboral	Coefficiente correlación	,527**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	173

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

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 8, se estima por medio del Rho de Spearman un valor $p: <0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, debido a que existe una correlación positiva y moderada (Rho: 0,527) entre la dimensión liderazgo transaccional y el compromiso laboral.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación del liderazgo laissez-faire y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.

H₀: No existe relación del liderazgo laissez-faire y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025

Tabla 9: Prueba de hipótesis específica 3

		Liderazgo laissez-faire				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Compromiso laboral	Bajo	N	0	2	0	2
		%	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%
	Medio	N	26	7	0	33
		%	15,0%	4,0%	0,0%	19,1%
	Alto	N	34	56	48	138
		%	19,7%	32,4%	27,7%	79,8%
Total	N	60	65	48	173	
	%	34,7%	37,6%	27,7%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

Correlaciones			
		Liderazgo Laissez-faire	Compromiso laboral
Liderazgo Laissez-faire	Coefficiente correlación	1,000	,427**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	173	173
Compromiso laboral	Coefficiente correlación	,427**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	173	173

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

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 9, se estima por medio del Rho de Spearman un valor $p < 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, debido a que existe una correlación positiva y moderada (Rho: 0,427) entre la dimensión liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral.

4.1.3. Discusión de resultados

Como se ha señalado en el contenido de la presente investigación el evaluar los estilos de liderazgo en licenciados de enfermería dentro de un entorno clínico se considera relevante tanto a nivel académico, organizacional y asistencial. Esto se debe a que el liderazgo que se encuentra presente en los trabajadores de una organización influye en la disminución de ciertos aspectos negativos durante la atención como es la frecuencia de eventos adversos, la adherencia a ciertos protocolos, la mejora de la seguridad, así como la continuidad del cuidado. Es por ello, que en el análisis a realizar se buscará comprender las ventajas que llega a presentar cada una de estas estrategias de liderazgo.

Como primer paso a realizar antes de evaluar los estilos de liderazgo mencionados previamente se debe de hacer una caracterización de la población objetivo, con el propósito de identificar patrones y establecer parámetros clave para la reproducibilidad del estudio. Considerando esto, se encontró que dentro de la población evaluada la mayoría de estos presentaban una edad entre 36 a 40 años; 76,9% son de sexo femenino; 64,7% presentaban un tiempo laboral entre 0 a 5 años y un 53,8% laboraban en áreas de emergencia o UCI.

Respecto al objetivo general, donde se buscó indagar el grado de correlación existente entre los estilos de liderazgo y compromiso laboral presente en licenciados de enfermería se encontró que la mayoría de los profesionales con compromiso laboral alto presentan un estilo de liderazgo alto. Asimismo, presentan una correlación positiva moderada al presentar un Rho de Spearman de 0,404 y una significancia menor a 0,05. Estos valores llegan a coincidir con la investigación de Bashairch et al. (16) en donde se señala que estilo de liderazgo se asocia con el compromiso laboral ($p < 0,05$; $2,30 \pm 1,07$). Berenguel.(23) también encontró una correlación positiva entre ambas variables al presentar un p valor de 0,041. Finalmente, Moura et al. (18) concluyen que el liderazgo en el ámbito de enfermería presenta una fuerte correlación tanto con el compromiso laboral y capacitación.

Considerando lo mencionado previamente la relación presente entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral puede explicarse mediante la revisión de marcos teóricos organizacionales en las cuales se explique la relevancia de una organización fluida dentro de un esquema de atención. Desde un enfoque humanista, esta noción se interpreta como el lazo emocional, ético y motivacional que conecta a la enfermera

con su práctica profesional y con la organización en la que labora, tal como se plantea en las teorías de Jean Watson (46). En este sentido, los resultados del estudio indican que a mejores estilos de liderazgo mayor compromiso laboral.

Esto se debe a que el liderazgo, ejercido a través del acompañamiento, la mentoría y la orientación, permite al profesional de enfermería mantener un entorno laboral equilibrado y colaborativo. En este sentido, se evidencia que las prácticas de liderazgo centradas en el bienestar, la motivación y el crecimiento profesional del personal contribuyen al fortalecimiento del compromiso laboral y, a su vez, repercuten favorablemente en la calidad de atención brindada.

Sobre el objetivo específico 1 enfocado en determinar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral, se encontró que la mayoría de los licenciados de enfermería que presentaban un compromiso laboral alto también presentaban un liderazgo transformacional alto en un 70,5% de los participantes. Asimismo, se encontró una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral al encontrar un Rho Spearman de 0,577 con una significancia menor a 0,05. En relación con ello, un estudio realizado por Beraún H et al. (11) identificaron que el liderazgo transformacional presenta un efecto positivo más relevante en relación con el compromiso laboral en la mayoría de los participantes ($\beta = 0,19$; $p = 0,116$). Así mismo, Gavya et al. (17) menciona que el liderazgo transformacional es el mejor enfoque de liderazgo a aplicar en un entorno de salud (TRF: $b: 0,803$; $p < 0,001$). Otro de los estudios que presentan resultados similares se encuentra Valerio (22) donde muestra una alta aprobación de LTF con un 51,6%. Así mismo Correa et al. (15) encuentra que el estilo de liderazgo más frecuente fue el estilo transformacional con un 42,9%. Por último, está la

investigación de Berenguel (23) en donde se determina que el estilo de liderazgo transformacional fue el más frecuente con un 27,2%.

Respecto al liderazgo transformacional, este se llega a definir como el estilo de liderazgo en la que un líder inspira y moviliza a sus compañeros de trabajo para lograr un objetivo basándose en actitudes y motivación positiva. Dicho esto, podemos observar que la mayoría de los estudios evaluados como precedentes llegan a la misma conclusión de que el liderazgo transformacional es la mejor opción para obtener resultados a corto plazo sin generar un malestar en la organización. Por consiguiente, los hallazgos del presente estudio evidencian que, a mayor presencia de liderazgo transformacional, mayor es el nivel de compromiso laboral.

Posteriormente, el objetivo específico 2 estuvo orientado a determinar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los licenciados en enfermería evaluados (61,3 %) presentaban niveles altos tanto de compromiso laboral como de liderazgo transaccional. Asimismo, se identificó una correlación positiva entre ambas variables, reflejada en un coeficiente Rho de Spearman de 0,527 y un nivel de significancia inferior a 0,05. Actualmente, no se dispone de investigaciones que analicen de manera conjunta ambas variables. Sin embargo, un estudio realizado por Beraún H et al. (11), encontró que el segundo estilo de liderazgo más frecuente fue el transaccional (β : 0,00; p: 0,996). Así mismo Valerio (22) en su estudio señala una alta aprobación de liderazgo transaccional con un 57.8%, Por su parte, Correa et al. (15) también indica que un 17,1% de los participantes presentaba un estilo de liderazgo transaccional.

En relación con el liderazgo transaccional, este se caracteriza por establecer una dinámica basada en acuerdos entre el líder y los subordinados, donde el cumplimiento de las funciones y objetivos organizacionales se encuentra condicionado por un sistema de recompensas o sanciones. Aunque este estilo de liderazgo suele aplicarse en distintos entornos laborales, en el ámbito sanitario, particularmente su impacto puede verse limitado, debido a que la principal motivación del profesional de enfermería radica en la recuperación y bienestar del paciente. En ese contexto, se considera que enfoques como el liderazgo transformacional podrían generar resultados más favorables, al promover la motivación intrínseca, el compromiso institucional y el desarrollo profesional del personal de salud.

Por último, sobre el objetivo específico 3, el cual buscó determinar la correlación que existe entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso laboral en licenciados en enfermería, se encontró que la mayoría de los licenciados en enfermería (32,4%) que presentaban un compromiso laboral alto y también presentaban un liderazgo medio de tipo laissez faire. Asimismo, se encontró una correlación positiva y moderada entre el compromiso laboral y el liderazgo de tipo laissez faire al encontrar un Rho de Spearman de 0,427 y una significancia menor a 0,05. Así mismo Valerio (22) menciona que el liderazgo laissez faire presenta una aprobación moderada de 57.8%. No obstante, los hallazgos difieren de los reportados por Beraún H et al. (11) donde señala que el liderazgo laissez faire presenta una correlación negativa y no significativo de (β :-0,09, p: 0,303). Por su parte, González (21) señala que el liderazgo laissez-faire presenta una baja incidencia y aporta poco al clima organizacional, debido a la limitada dirección y supervisión. En conjunto, estos

hallazgos indican que este estilo no genera efectos favorables en el entorno laboral, ya sea en términos de compromiso o de clima organizacional.

Los resultados obtenidos difieren de los estudios previos, lo cual podría explicarse por las características de la población analizada, el contexto institucional y el nivel de experiencia profesional del personal evaluado. Asimismo, en aquellos entornos laborales donde se demanda una supervisión continua y una conducción más estructurada, la escasa participación del líder podría interpretarse como ausencia de apoyo y orientación organizacional. Respecto al estilo de liderazgo *laissez faire*, se puede señalar que este tipo de enfoque carece de un liderazgo efectivo, el líder suele evitar tomar decisiones y no tiene un rol activo en la participación de las actividades, este tipo de enfoque podemos observar que en la actualidad ya no se suele emplear debido a la falta de resultados que no cumplen las expectativas.

A modo de conclusión, se debe señalar que entre las principales limitaciones que se encontraron durante el desarrollo de la presente investigación estaba la dificultad para la aplicación de las encuestas a los profesionales licenciados en enfermería siendo el principal factor las actividades laborales que desempeñan dentro de la institución. No obstante, mediante el uso de plataformas virtuales de encuesta se pudo hacer frente a esta limitación.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A nivel general, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral al presentar un Rho de 0,404 y una significancia menor a 0,05.

En el objetivo específico 1, se encuentra una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral al presentar un Rho de Spearman de 0,577 y una significancia menor a 0,05.

En el objetivo específico 2, se encuentra una correlación positiva moderada entre el liderazgo transaccional y el compromiso laboral al presentar un Rho de Spearman de 0,527 y una significancia menor a 0,05.

En el objetivo específico 3, se encuentra una correlación positiva moderada entre el liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral al presentar un Rho de Spearman 0,427 y una significancia menor a 0,05.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Dirección del Hospital y a la Jefatura de Enfermería fortalecer la gestión del talento humano mediante el desarrollo e implementación de estrategias orientadas al liderazgo, capacitación permanente, monitoreo del clima organizacional y evaluación continua del desempeño laboral. Estas acciones permitirán optimizar las prácticas de liderazgo en los diferentes niveles jerárquicos del área de enfermería, contribuyendo al fortalecimiento del compromiso laboral del personal y favoreciendo un mejor desempeño profesional y la calidad de atención brindada a los usuarios.

El liderazgo transformacional presentó la correlación más alta con el compromiso laboral ($Rho = 0,577$; $p < 0,05$). A partir de este hallazgo, se plantea la implementación de un Programa de Liderazgo Transformacional en Salud dirigido a las jefaturas y supervisoras de enfermería, con el propósito de fortalecer competencias vinculadas a la motivación del personal, la comunicación efectiva y la gestión del cambio. Estas competencias guardan una relación directa con el incremento de los niveles de compromiso laboral.

Respecto al liderazgo transaccional, se recomienda fortalecer su aplicación en la institución mediante el establecimiento de objetivos claros, una supervisión continua y sistemas efectivos de retroalimentación y reconocimiento del desempeño, con la finalidad de promover conductas laborales orientadas al cumplimiento de las metas institucionales. Estas acciones estarán dirigidas a las Jefaturas de Enfermería y a la Oficina de Gestión de Talento Humano, Asimismo, se sugiere que este estilo de liderazgo sea aplicado de manera complementaria al liderazgo transformacional, favoreciendo así una gestión más integral y efectiva del personal.

En relación con el liderazgo *laissez-faire*, se recomienda evaluar y replantear su aplicación dentro del contexto hospitalario, evitando estilos de supervisión caracterizados por una excesiva pasividad. Esta recomendación está dirigida a la Dirección del Hospital de la Policía Nacional del Perú, a la Jefatura de Enfermería y a los coordinadores de los servicios asistenciales, quienes tienen a su cargo la gestión y supervisión del personal de enfermería. En ese sentido, se propone la implementación de estrategias de acompañamiento profesional y mentoring, orientadas a equilibrar la autonomía del personal con una adecuada orientación, seguimiento y apoyo en el desempeño de sus funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Restivo V, Minutolo G, Battaglini A, Carli A, Capraro M, Gaeta M, et al. Leadership Effectiveness in Healthcare Settings: A Systematic Review and Meta-Analysis of Cross-Sectional and Before–After Studies. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 [cited on october 5, 2025]; 19(17): 10995. Available from: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9518077/>
2. Abraham T, Stewart G, Solimeo S. The importance of soft skills development in a hard data world: learning from interviews with healthcare leaders. *BMC Med Educ* [Internet]. 2021 [cited on october 5, 2025]; 21(1): 147. Available from. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33676503/>.
3. Alluhaymid Y, Alalwan A, Alruwaita A. Perspectives of family medicine residents in Riyadh on leadership training: a cross-sectional study. *BMC Med Educ* [Internet]. 2023 [cited on october 5, 2025]; 23(1): 183-195. Available from. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10038693/>.
4. Aguayo T, Aguilera J, Cifuentes V, Arias E, Montoya P. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería dentro de un sistema público. *Med Segur Trab* [Internet]. 2023 [citado el 5 de noviembre del 2025];69(272): 139-48. Disponible en. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2023000300139
5. Vidales L, Mendoza I, Xochitototl V. Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional. *Contad Adm* [Internet] 2023 [citado 6 de noviembre de 2025];69(3): 1-13. Disponible de: <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/4708>
6. Castilla H. Estilos de liderazgo y variables asociadas en enfermeras y enfermeros clínicos en instituciones de tercer nivel de atención en Cartagena de indias, 2021 [tesis de grado] España: Universidad de Cartagena; 2022 [citado el 5 de octubre del 2025]. 69p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/11227/17674>.
7. Raudales E, Artigas W, Acevedo Á, Acosta J. Influencia de los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional en una universidad pública de Honduras. *Ra Ximhai*

- [Internet]. 2025 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 21(1): 251-79. Disponible en: <https://raximhai.uaaim.edu.mx/index.php/rx/article/view/1347>.
8. Quiñones D, Vodniza A, Matabanchoy S, Matabanchoy J. Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. Rev Colomb Salud Ocupacional [Internet]. 2022 [citado 6 de noviembre de 2025];12(2). 14-23 Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7905
9. Puertas E, Sotelo J, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. Rev Panam Salud Pública [Internet]. 2020 [citado el 5 de octubre del 2025]; 44(1): 1-9. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52895/v44e1242020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Marquette University - College of Nursing. [Internet]. Estados Unidos: UOC; 2022. Liderazgo en enfermería: Habilidades esenciales y trayectorias profesionales; 2023 [citado el 5 de noviembre del 2025]. Disponible de: [https://mastersnursing.marquette.edu/blog/nursing-leadership/..](https://mastersnursing.marquette.edu/blog/nursing-leadership/)
11. Beraún H, Castillo R. Compromiso laboral y estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa de prestación de salud. Universidad Continental, editor. Apunt Cienc Soc [Internet]. 2024 [citado 3 de noviembre de 2025];12(01). 1-14. Disponible en: <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/867>
12. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. Aquichan [Internet]. 2017 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 17(1): 70-83. Disponible de: <https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.7>
13. Zambrano H, Palma D. Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de salud. Desafíos [Internet]. 2025 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 9(1): e200. Disponible en: <https://revistas.udh.edu.pe/udh/article/view/158>
14. Hernández S, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación 6ª ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

15. Correa R, Quevedo C. Liderazgo en enfermería una revisión integrativa de la literatura [tesis de grado]. Colombia: Unidad Central del Valle del Cauca; 2025 [citado el 5 de noviembre del 2025]. 56p. Disponible de: <https://www.uceva.edu.co/?s=Liderazgo+en+enfermer%C3%ADa+una+revisi%C3%B3n+integrativa+de+la+literatura>.
16. Al-Bashaireh A, Aljawarneh Y, Khraisat O, Alblooshi K, Almesmari M, Alsaadi M, et al. The Relationship Between Managers' Leadership Styles and Registered Nurses' Job Satisfaction and Work Engagement: A Cross-Sectional Study in the United Arab Emirates. Green C, editor. Nurs Forum [Internet]. 2025 [cited on november 5, 2025]; 25(1): 3157747. Available from. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1155/nuf/3157747>
17. Gavya V, Subashini R. The Role of Leadership Styles in Fostering Organizational Commitment Among Nurses. Sage Open [Internet]. 2024 [cited on november 5, 2025]; 14(2): 21582440241242531. Available from. https://www.researchgate.net/publication/380353457_The_Role_of_Leadership_Styles_in_Fostering_Organizational_Commitment_Among_Nurses
18. Moura O, Traila J, Alves J, Portugués A, Rodrigues M. Influencia del estilo de liderazgo en la capacitación estructural de las enfermeras: un estudio transversal. Cogitare Enferm [Internet]. 2025 [cited on november 5, 2025]; 30: e97126. Available from <https://www.scielo.br/j/cenf/a/rGkL8QgCNQsgQXMNvcrprty/?format=pdf&lang=es>
19. Ivziku D, Biagioli V, Caruso R, Lommi M, De Benedictis A, Gualandi R, et al. Trust in the Leader, Organizational Commitment, and Nurses' Intention to Leave—Insights from a Nationwide Study Using Structural Equation Modeling. Nurs Rep [Internet]. 2024 [cited on november 5, 2025]; 14(2): 1452-67. Available from. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38921719/>
20. Sepulveda M, Vargas D, Herrera S, Olarte G. Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. Revista cuidado y ocupación humana [Internet]. 2022 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 11(2): 37-43. Disponible en. <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/coh/article/view/2491>.
21. González N. Leadership styles and organizational climate perceived by the nursing staff of a public hospital in Bahía Blanca. Salud Cienc Tecnol [Internet]. 2021 [cited on

november 5, 2025];1(5): 1-10. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=106960>.

22. Valerio, E. Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital de lima, 2022 [tesis de grado].Perú: Universidad Ricardo Palma; 2023 [citado el 5 de noviembre del 2025]. p.138. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/616c58c7-4f8e-4be6-b178-831344e4eb88>.

23. Berenguel B, Jenny P. Riesgos psicosociales y compromiso laboral del personal de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur - Arequipa, 2022 [tesis de maestría]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2023 [citado el 5 de noviembre del 2025]. 82p. Disponible de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e2a3ff6b-bab0-4170-bf24-f402838702ec/content..>

24. Ronceros M. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital regional Huacho - Huaura - Oyon y SBS [Tesis pregrado]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión; 2022 [citado el 5 de noviembre del 2025]. 91p. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6350>

25. Flores G. Estilos de liderazgo asociado a la satisfacción laboral en personal de enfermería. Red de Salud Puno 2022. 2022 [tesis de grado]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2023 [citado el 5 de noviembre del 2025]. 81p. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2f34d2e9-5bb2-4b0f-8a65-98a520a1b231/content>

26. Velasquez D. El liderazgo. Una revisión con enfoque al profesionista contemporáneo mexicano. 2024. Rev. Innovación y Desarrollo Tecnológico [Internet]. 2024 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 16(4): 1-8. Disponible en: https://iydt.wordpress.com/wp-content/uploads/2024/10/4_60_el-liderazgo.-una-revision-con-enfoque-al-profesionista-contemporaneo-mexicano.pdf

27. Grijalva T. Liderazgo en hospitales: características, importancia e impacto en calidad de atención: análisis sistemático [Internet]. 2025 [citado 6 de noviembre de 2025]; 6(13):1-13. Disponible en: <https://zenodo.org/doi/10.5281/zenodo.16421911>

28. Gómez J, Tortolero R, González M, Figueroa E. Transformational leadership and competitive strategies in mining companies. RAN Rev Acad Negocios [Internet]. 2024 [cited of november 5, 2025];10(2): 222-38. Disponible de.. <http://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/12062>
29. García M, Pantoja M, Duque L. El liderazgo transformacional en las organizaciones: Un análisis descriptivo. 1ra ed. Vol 1. Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2011. 19p. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1117>
30. Choque R. Liderazgo empresarial. Un desafío permanente en la cultura organizacional. Rev UNO [Internet]. 2025 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 5(8): 24-37. Disponible de. <https://revistauno.org/index.php/uno/article/view/53>
31. Lara R, Guedes J, De Melo G, Sepúlveda C, Castillo S, De La Fuente F, et al. Liderazgo estratégico en enfermería: una búsqueda integrativa de la literatura. Horiz Enfermeria [Internet]. 2024 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 35(2): 716-40. Disponible de: <https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/70733>
32. Zabalegui A. A propósito del liderazgo en enfermería. Nurs Ed Esp [Internet]. 2018 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 35(1): 6-18.. Disponible de. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819
33. Barría R. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. Rev Cuid [Internet]. 2020 [citado 7 de noviembre de 2025];9(18): 1-17. Disponible en: <https://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77577>
34. Ramos N, Loli R, Hortensia L, Rocha N. Estado del liderazgo de Enfermería para la gestión de cuidado en establecimientos de salud. Rev Cuba Enferm [Internet]. 2024 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 40(1): 1-17. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v40/1561-2961-enf-40-e5873.pdf>.
35. Sangronis Y, Quero E, Maldonado D, Isea J. Liderazgo como herramienta para el mejoramiento de la gestión de la salud pública de un hospital. Gestio Prod Rev Electrónica Cienc Gerenciales [Internet]. 2024 [citado el 3 de noviembre del 2025]; 6(10): 24-40. Disponible en. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000100024

36. Maxwell J. Desarrolle su influencia desde cualquier lugar de la organización. Líder de 360 grados [Internet]. 2006 [citado el 5 de noviembre del 2025];14(5): 1-5. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10097190.pdf>.
37. Sabbah. The association of leadership styles and nurses well-Being a cross-sectional study in healthcare settings. Rev Méd Panafricana [Internet]. 2020 [cited on november 5, 2025]; 2(36): 328-349. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33193982/>
38. Verduga L, Zambrano K, Figueroa J, Caro M. Liderazgo de Enfermería: Relación entre la Efectividad del Equipo y Calidad de Atención al Paciente. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2024 [citado el 5 de noviembre del 2025]; 8(1): 6050-63. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9951>
39. Cutipa L, Ortega T. Inteligencia emocional y liderazgo en oficiales de armas con mando de tropa de la tercera división militar del ejército guarnición Arequipa [tesis de grado en internet]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2016 [Citado el 6 de abril del 2026]. 291p. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/383276245/INTELIGENCIA-EMOCIONAL-Y-LIDERAZGO-EN-OFICIALES-DE-ARMAS-CON-MANDO-DE-TROPA-DE-LA-TERCERA-DIVISION-MILITAR-DEL-EJERCITO-GUARNICION-AREQUIPA>
40. Rivera I, García T, Soto D. Condiciones de trabajo y su asociación con el compromiso laboral en una fábrica de alimentos. Saberes Administrativos [Internet]. 2023 [citado el 5 de noviembre del 2023]; 3(10): 1-20. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2024/03/02SA2023-2.pdf>.
41. Bejarano G, Auxiliadora M. La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. INNOVA Research Journal [Internet]. 2016 [Citado el 10 de mayo del 2026]; 1(10): 134-144. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/7378/737880613012.pdf>
42. Maslow A. A Theory of Human Motivation - AH Maslow (1943). Psychological review [Internet]. 2000 [Cited on 15 may, 2025]; 50(2): 370-396. Available from: <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
43. Herzberg F, Bernard M, and Barbara B. The motivation to work [Internet]. 1 ed. Vol 1. Utah: Transaction publishers ; 2011 [Citado el 10 de mayo del 2026]. 180p. Disponible de:

https://books.google.com.pe/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC&redir_esc=y.

44. Ayensa E, González M. Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo [Tesis posgrado]. España; 2007 [Citado el 10 de mayo del 2026]. 20p. Disponible de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>

45 Llapa E., Trevizan M, Shinyashiki t, Costa M. Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. Enfermería global [Internet]. 2009 [Citado el 10 de mayo del 2026]; 17(1): 1-8. Disponible de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300013

46. Romero E, Contreras I, Moncada A. Relación entre cuidado humanizado por enfermería con la hospitalización de pacientes. Ciencia y enfermería [Internet]. 2016 [Citado el 20 de mayo del 2026]; 17(3): 1-23. Disponible de: https://www.researchgate.net/publication/316248130_RELACION_ENTRE_CUIDADO_HUMANIZADO_POR_ENFERMERIA_CON_LA_HOSPITALIZACION_DE_PACIENTES

47. Contreras, R. Cuba J. Compromiso en el cuidado de enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2022 [Citado el 20 de mayo del 2026]; 38(2): 1-16. Disponible de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200012.

48 . Schaufeli, W, Bakker, A, Salanova M. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. Educ Psychol Meas [Internet]. 2006 [citado el 18 de abril del 2026]; 66(4): 701-16. Disponible de: [doi:10.1177/0013164405282471](https://doi.org/10.1177/0013164405282471)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño metodológico
Problema general ¿Cuál es la relación de estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025?	Objetivo general Determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.	Hipótesis General Hi: Existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.	Variable 1 Estilos de Liderazgo Dimensiones: Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional Liderazgo laissez-faire Variable 2	Tipo de Investigación Cualitativo Método y diseño de la investigación Población 313 licenciados de enfermería
Problemas específicos ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y	Objetivos específicos Identificar la relación del liderazgo transformacional y compromiso laboral en	Hipótesis específicas HE1: Existe relación del liderazgo transformacional y compromiso laboral en	Compromiso laboral: Dedicación Vigor Absorción	Muestra 173 licenciados de enfermería

compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria?	enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú. Identificar la relación del liderazgo transaccional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú. Identificar la relación del liderazgo laissez-faire y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú.	enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025. HE2: Existe relación del liderazgo transaccional y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025. HE3: Existe relación del liderazgo laissez-faire y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú, Lima 2025.		(Muestreo no probabilístico por conveniencia)
---	---	--	--	---

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO N° 01.

“Estilos de liderazgo”

Fecha: ____/____/____

Datos generales

Edad: _____ años

Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Tiempo laboral: _____

I. Grado: _____

II. Servicio: _____

III. Patologías: _____

Cuestionario de las formas de Liderazgo versión S “(CELID-S)”. A continuación, hay una serie de afirmaciones. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas a la forma de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con “X” la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente:

TD	D	NA/D	A	TA
Totalmente desacuerdo con la afirmación	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo con la información

Formas de liderazgo	TD	D	NA/D	A	TA
Dimensión liderazgo transformacional	1	2	3	4	5

Subdimensión: Carisma o influencia idealizada					
1. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	1	2	3	4	5
2. Cuenta con nuestro respeto.	1	2	3	4	5
3. Tenemos plena confianza en él.	1	2	3	4	5
4. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo	1	2	3	4	5
Subdimensión: Estimulación intelectual. El jefe:					
5. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1	2	3	4	5
6. Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	1	2	3	4	5
7. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5
8. Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.	1	2	3	4	5
9. Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1	2	3	4	5
10. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.	1	2	3	4	5
11. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	1	2	3	4	5
Subdimensión: Motivación inspiracional					
12. Nos da charlas para motivarnos	1	2	3	4	5
13. Potencia nuestra motivación de éxito.	1	2	3	4	5

14. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.	1	2	3	4	5
Subdimensión: Consideración individualizada					

15. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	1	2	3	4	5
16. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	2	3	4	5
17. Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo transaccional	TD	D	NA/D	A	TA
	1	2	3	4	5
Subdimensión: Recompensa contingente					
18. Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.	1	2	3	4	5
19. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener de él por nuestro esfuerzo.	1	2	3	4	5
20. Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
21. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.	1	2	3	4	5
22. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación	1	2	3	4	5
Subdimensión: Dirección por excepción					

23. Evita cambiar lo que hace mientras las cosas salgan bien.	1	2	3	4	5
24. Evita involucrarse en nuestro trabajo	1	2	3	4	5
25. Demuestra que cree firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”.	1	2	3	4	5
26. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	1	2	3	4	5
27. Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien	1	2	3	4	5
28. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo laissez-faire	TD	D	NA/D	A	TA
	1	2	3	4	5
29. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
30. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.	1	2	3	4	5
31. Evita tomar decisiones.	1	2	3	4	5
32. Es difícil de encontrarla cuando surge un problema	1	2	3	4	5
33. Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	1	2	3	4	5
34. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita	1	2	3	4	5

() Bajo liderazgo: percentiles [1-24]

() Moderado liderazgo: percentiles [25-75]

() Alto liderazgo: percentiles [76-99]

Instrumento 02

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)- COMPROMISO LABORAL

EDAD:

SEXO:

Instrucciones. Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. El engagement se define como “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo”, que se caracteriza por tres cualidades positivas “vigor, dedicación y absorción”. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida entre las opciones de la tabla, la que mejor describa como se siente habitualmente. Escriba el número enfrente de cada enunciado.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

1.

En mi trabajo me siento lleno(a) de energía.

2. _____ Encuentro el trabajo que hago lleno de sentido y propósito.

3. _____ El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.

4. _____ En mi trabajo me siento vigoroso.

5. _____ Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo.

6. _____ Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo demás a mí alrededor.

7. _____ Mi trabajo me inspira.

8. _____ Cuando me levanto en la mañana, siento ganas de ir a trabajar.

9. _____ Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente.

10. _____ Me siento orgulloso (a) del trabajo que hago.

11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.

12. _____ Puedo seguir trabajando por periodos de tiempo largos.

13. _____ Para mí, mi trabajo es un reto.
14. _____ Yo me entusiasmo cuando estoy trabajando.
15. _____ En el trabajo, tengo una gran resistencia mental.
16. _____ Es difícil desconectarme de mi trabajo.
17. _____ En mi trabajo yo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien.

Anexo 3. Validez del instrumento

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA TESIS. ENFOQUE CUANTITATIVO

1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable [X]
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. VELASQUEZ SIERRA VALENTIN LEONIDAS

DNI:10104300

Correo electrónico institucional: valentinvs@hotmail.com

Especialidad del validador:

- Metodólogo [x]
- Temático []
- Estadístico []



25 de octubre de 2025.

VELASQUEZ SIERRA VALENTIN LEONIDAS

Firma del experto informante

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA TESIS. ENFOQUE CUANTITATIVO

1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable [X]
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Viter Gerson Carlos Trinidad DNI: 47147020

Correo electrónico institucional: viter.carlos@upn.pe Especialidad del validador:

- Metodólogo [X]
- Temático []
- Estadístico [X]

Huancayo 7 de noviembre de 2025



Viter Gerson Carlos Trinidad
Magister en Efectividad Clínica (UBA)
Licenciado en Enfermería
CEP: 066692

Firma del experto informante

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA TESIS. ENFOQUE CUANTITATIVO

1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable []
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

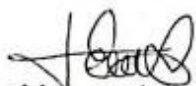
Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.

DNI:

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador:

- Metodólogo [X]
- Temático []
- Estadístico []



Firma del experto informante

...07... de Noviembre de 2025

MG. CMDTE. S PNP CALIZAYA QUEA ESPERANZA

OS - 308037
Esperanza CALIZAYA QUEA
COMANDANTE S PNP
ENFERMERA ASISTENCIAL

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA TESIS. ENFOQUE CUANTITATIVO

- 1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable [X]
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. May. S PNP Huachos Benites Marcos Antonio.

DNI: 44159078

Correo electrónico institucional: lidolboy.1.1.2@gmail.com Especialidad

del validador:

- Metodólogo [X]
- Temático []
- Estadístico []


Firma del experto informante

Lima, 01 de noviembre 2025

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA TESIS. ENFOQUE CUANTITATIVO

- 1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable [X]
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. MAY. SPNP PIÑELLA SECLÉN
LISETTE

DNI: 41229067

Correo electrónico institucional: lisettepinellas@yahoo.es

Especialidad del validador:

- Metodólogo [X]
- Temático []
- Estadístico []



08-370149
LISETTE INGRID PIÑELLA SECLÉN
MAYOR SPNP
ENFERMERA
DPTO EMERGENCIAS Y DESASTRES
CEP 45767 KIN. 00790

Firma del experto informante

Lima 01 de noviembre 2025

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Se contó con datos de confiabilidad previos extraídos del estudio de Valerio (45) en donde mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, se encontró una confiabilidad excelente en la variable estilos de liderazgo al contar con un valor de 0.971 y una confiabilidad bien en la variable compromiso laboral al presentar un alfa de crombach de 0,820.

Asimismo, para rectificar los valores encontrados se realizó una nueva valoración para el estudio mediante el alfa de crombach. Obteniendo los siguientes valores:

a. Estilos de liderazgo

Evaluación de fiabilidad de estilos de liderazgo	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	34

b. Compromiso laboral

Evaluación de fiabilidad de compromiso laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	17

Anexo 5: Aprobación del comité de ética

Norbert Wiener

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 18 de diciembre del 2025.

Autor Responsable:

SONIA MARITZA VILCAPAZA QUISPE

Exp. N°: 3226-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"Estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una Institución Hospitalaria de la Policía Nacional del Perú Lima, 2025"**

Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 10/12/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

SONIA MARITZA VILCAPAZA QUISPE

ODALIS FELICITAS ASLLA CLAVIJO

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Mlaaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Institucion: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Vilcapaza Quispe Sonia Maritza, Aslla Clavijo Odalis Felicitas.

Título: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una Institución Hospitalaria de la Policía Nacional del Perú Lima, 2025

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una Institución Hospitalaria de la Policía Nacional del Perú Lima, 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en enfermeros de una institución hospitalaria de la Policía Nacional del Perú.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

El cuestionario y la lista de cotejo puede demorar unos 20 minutos. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

No existen riesgos que se pueda tener en esta investigación. Solo factor tiempo.

Beneficios

Los beneficios de esta participación ayudaran a mejorar el liderazgo en el equipo de trabajo y el compromiso laboral, asimismo contribuir con la salud del paciente que padece una enfermedad ya que la enfermera podrá mejorar y así brindar una calidad de atención, aplicando los conocimientos adquiridos a través de este estudio e impactando su vida de forma positiva.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento. Para acceder a la ficha de consentimiento informado virtual se podrá hacer uso del presente Link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScPBZMnciCy4DXC0Dht2i0C8CpNQ8f8hvnpuOAQ3giNumQFpQ/viewform?usp=publish-editor>

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



REF.: PROVEIDO N°001686-2026-COMGENPNP-DIRPSP-DIRSAPOL-SUBDIR.- OFICIO N°000287-2026-COMOPPOL-DIRPRSA-DIRSAPOL-SUBDIR-DIVRISSP.LN.Sec. de 04FEB2026 (Expediente: PNP0261720261490384), relacionado a la solicitud presentada por la CAP SPNP VILCAPAZA QUISPE Sonia Maritza y la CAP. SPNP ASLLA CLAVIJO Odalis Felicitas, para realizar proyecto de investigación en el Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"

DECRETO N° 041-2026-COMGENPNP/DIRSPS-DIRSAPOL-SEC-UNIDOCAP.AI

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por la **Capitán SPNP VILCAPAZA QUISPE Sonia Maritza** y la **Capitán S PNP ASLLA CLAVIJO Odalis Felicitas**, quienes peticionan autorización para realizar su proyecto de investigación de tesis, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia en los Cuidados de Enfermería, **PASE** al señor **General S PNP Ricardo Jesús TINOCO TEJADA**, Director del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz", con la finalidad de comunicarle que esta Dirección **AUTORIZA** a la **Capitán SPNP VILCAPAZA QUISPE Sonia Maritza** y a la **Capitán S PNP ASLLA CLAVIJO Odalis Felicitas**, coautoras del proyecto de investigación de tesis titulado: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO LABORAL EN ENFERMEROS DE UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LIMA, 2025"**, realizarlo con fines académicos a través de la Universidad Privada Norbert Wiener, sin costo para el Estado, y; tenga a bien disponer por quien corresponda, se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; asimismo, la Unidad de Docencia y Capacitación del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz", dispondrá la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado, debiendo comunicar a las administradas, que deberán presentar a dicha Unidad una copia del estudio realizado al término de su investigación.

Miraflores, 06 FEB 2026

JAVR/PJPM
mpc



OS - 287529
Jorge Alberto VILLACORTA RUIZ
GENERAL SPNP
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

Anexo 9: Valore V Aiken

Instrumento 1

Validez instrumento 1								
ITEM	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S)	Validez	Validez por ítem
Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	4	2	1	4	4	15	1.00	Excelente
Cuenta con nuestro respeto.	4	3	1	4	2	14	0.93	Excelente
Tenemos plena confianza en él.	2	1	2	3	3	11	0.73	Aceptable
Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo	3	4	3	4	1	15	1.00	Excelente
Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1	4	1	3	4	13	0.87	Buena
Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	1	3	3	2	4	13	0.87	Buena
Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	4	2	4	1	3	14	0.93	Excelente
Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.	3	4	3	1	2	13	0.87	Buena
Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	2	4	2	2	4	14	0.93	Excelente
Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.	4	4	2	2	2	14	0.93	Excelente
Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	2	2	4	3	2	13	0.87	Buena
Nos da charlas para motivarnos	4	2	2	2	4	14	0.93	Excelente
Potencia nuestra motivación de éxito.	2	1	3	4	4	14	0.93	Excelente
Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.	4	4	2	1	4	15	1.00	Excelente
Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	3	3	1	4	4	15	1.00	Excelente

Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	1	4	4	3	13	0.87	Buena
Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos	3	3	4	3	2	15	1.00	Excelente
Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.	1	4	4	2	4	15	1.00	Excelente
Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener de él por nuestro esfuerzo.	4	2	2	2	3	13	0.87	Buena
Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	4	3	2	2	3	14	0.93	Excelente
Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.	2	1	2	4	1	10	0.67	Baja
Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación	3	3	3	2	4	15	1.00	Excelente
Evita cambiar lo que hace mientras las cosas salgan bien.	3	3	3	2	4	15	1.00	Excelente
Evita involucrarse en nuestro trabajo	2	3	3	3	3	14	0.93	Excelente
Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	4	4	1	4	2	15	1.00	Excelente
Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	2	3	3	3	3	14	0.93	Excelente
Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien	2	2	4	3	4	15	1.00	Excelente
Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	2	3	3	3	4	15	1.00	Excelente

Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.	4	3	2	2	4	15	1.00	Excelente
No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.	3	3	3	3	3	15	1.00	Excelente
Evita tomar decisiones.	2	1	2	4	1	10	0.67	Baja
Es difícil de encontrarla cuando surge un problema	3	3	3	3	3	15	1.00	Excelente
Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	3	1	3	4	4	15	1.00	Excelente
Es probable que esté ausente cuando se lo necesita	2	4	3	3	3	15	1.00	Excelente
						475		Excelente
						13.97	0.93	

Instrumento II

Validez instrumento 2								
ITEM	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S)	Validez	Validez por ítem
En mi trabajo me siento lleno(a) de energía	4	2	1	4	4	15	1.00	Excelente
Encuentro el trabajo que hago lleno de sentido y propósito	1	2	1	4	2	10	0.67	Baja
El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando	3	4	2	3	3	15	1.00	Excelente
En mi trabajo me siento vigoroso	1	2	3	4	1	11	0.73	Aceptable
Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo	4	2	1	3	4	14	0.93	Excelente
Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo demás a mí alrededor	4	3	3	2	4	16	1.07	Excelente
Mi trabajo me inspira	2	4	4	1	2	13	0.87	Buena
Cuando me levanto en la mañana, siento ganas de ir a trabajar	3	3	2	1	2	11	0.73	Aceptable
Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente	3	4	3	2	3	15	1.00	Excelente
Me siento orgulloso (a) del trabajo que hago	2	4	4	2	3	15	1.00	Excelente
Estoy inmerso en mi trabajo	4	2	4	3	3	16	1.07	Excelente
Puedo seguir trabajando por periodos de tiempo largos	2	2	4	2	1	11	0.73	Aceptable
Para mí, mi trabajo es un reto	2	1	3	4	3	13	0.87	Buena
Yo me entusiasmo cuando estoy trabajando	4	4	1	1	4	14	0.93	Excelente
En el trabajo, tengo una gran resistencia mental	3	3	1	4	4	15	1.00	Excelente
Es difícil desconectarme de mi trabajo	1	1	4	4	3	13	0.87	Buena
En mi trabajo yo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien	3	3	4	3	2	15	1.00	Excelente
						232		
						13.65	0.91	Excelente

17% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-03-31	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-12	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-05-23	<1%
7	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-24	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-17	<1%
10	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-07	<1%