



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 profesionales  
de enfermería en un hospital público - Huánuco - 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Diaz Campos, Middleton


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-5832-0002>

**Asesor:** Mg. Millones Gomez, Segundo German

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

**Lima – Perú**

**2026**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, **Diaz Campos, Middleton** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “**Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco - 2025**” Asesorado por el docente: Mg. Segundo German Millones Gomez Con DNI 10690269 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (16) (DIECISEIS)% con código oid:14912:573488309 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  
 Middleton Diaz Campos  
 DNI: 41110402



.....  
 Firma  
 Segundo German Millones Gomez  
 DNI: 10690269

Lima, 31 de marzo de 2026

## **Dedicatoria**

A mi mentora Pai Mei, quien ha sido la clave para

todo lo que he logrado. Su amor y firmeza

me han impulsado constantemente a alcanzar

mis objetivos con éxito.

Middleton

**Agradecimiento**

A la doctora Luzbelia Álvarez, cuyo respaldo incondicional ha sido fundamental para alcanzar mis metas académicas.

Middleton

## Índice general

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Resumen</b> .....	vi
<b>Abstract</b> .....	vii
<b>Introducción</b> .....	viii
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b> .....	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema .....	11
1.2.1. Problema general.....	11
1.2.2. Problemas específicos .....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	12
1.3.1. Objetivo general .....	12
1.3.2. Objetivos específicos.....	12
1.4. Justificación de la investigación .....	12
1.4.1. Teórica.....	12
1.4.2. Metodológica.....	13
1.4.3. Práctica .....	13
1.5. Limitaciones de la investigación.....	13
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	15
2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.2. Bases teóricas.....	19
2.3. Formulación de hipótesis .....	34
2.3.1. Hipótesis general .....	34
2.3.2. Hipótesis específicas .....	34
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b> .....	35
3.1. Método de la investigación .....	35
3.2. Enfoque de la investigación .....	35
3.3. Tipo de investigación.....	35
3.4. Diseño de la investigación .....	35

3.5. Población, muestra y muestreo .....	35
3.6 Variables y operacionalización .....	37
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
3.7.1. Técnica .....	40
3.7.2. Descripción.....	40
3.7.3. Validación .....	40
3.7.4. Confiabilidad.....	41
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	42
3.9. Aspectos éticos.....	43
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
4.1 Resultados.....	44
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados .....	44
4.1.2 Prueba de hipótesis.....	49
4.1.3. Discusión de resultados.....	55
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>58</b>
5.1. Conclusiones .....	58
5.2. Recomendaciones .....	59
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>66</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2: Instrumentos.....	68
Anexo 3: Validez del instrumento .....	70
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	95
Anexo 5: Aprobación del comité de ética.....	96
Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....	97
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	98
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin .....	99

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco durante el año 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con un diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 156 profesionales de enfermería seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. La recolección de datos se realizó utilizando dos instrumentos adaptados: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) y la Escala de Compromiso Laboral basada en el Modelo de Mainou y Lozoya, ambos validados por juicio de expertos y con alta confiabilidad ( $\alpha = 0.996$  y  $\alpha = 0.993$ , respectivamente). Los resultados mostraron una correlación positiva muy fuerte entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral ( $\rho = 0.960$ ;  $p < 0.001$ ). Asimismo, el liderazgo transformacional presentó mayor influencia ( $\rho = 0.957$ ) en comparación con el liderazgo transaccional ( $\rho = 0.937$ ). Se concluye que el fortalecimiento de los estilos de liderazgo, especialmente el transformacional, contribuye significativamente al incremento del compromiso laboral en el personal de enfermería.

Palabras clave (DECS): Liderazgo Transformacional; Liderazgo Transaccional; Personal de Enfermería; Compromiso laboral.

## Abstract

The study aimed to determine the relationship between leadership styles and job commitment among nursing professionals at a public hospital in Huánuco during the year 2025. A quantitative, applied approach was used, with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The sample consisted of 156 nursing professionals selected using simple random probability sampling. Data collection was carried out using two adapted instruments: the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) and the Job Commitment Scale based on the Mainou and Lozoya model, both validated by expert judgment and with high reliability ( $\alpha = 0.996$  and  $\alpha = 0.993$ , respectively). The results showed a very strong positive correlation between leadership styles and job commitment ( $\rho = 0.960$ ;  $p < 0.001$ ). Furthermore, transformational leadership showed a greater influence ( $\rho = 0.957$ ) compared to transactional leadership ( $\rho = 0.937$ ). It is concluded that strengthening leadership styles, especially transformational leadership, significantly contributes to increased job commitment among nursing staff.

Keywords (DECS): Transformational Leadership; Transactional Leadership; Nursing Staff; Job Engagement.

## Introducción

La presente investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, el cual permite analizar la relación entre variables mediante la recolección y procesamiento estadístico de datos. Este estudio tiene como propósito determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, durante el año 2025.

La elección del tema responde a la necesidad de comprender cómo los estilos de liderazgo ejercidos por los jefes de enfermería influyen en el nivel de compromiso laboral del personal, considerando que este último es un factor clave para la calidad del servicio asistencial. En este sentido, se parte de la premisa de que el liderazgo transformacional y transaccional impactan de manera diferenciada en las dimensiones afectiva, normativa y de autorrealización del compromiso laboral.

El estudio se desarrolla bajo un diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario validado por juicio de expertos. La muestra estuvo conformada por profesionales de enfermería que laboran en el establecimiento seleccionado, y los datos fueron analizados mediante la prueba estadística Rho de Spearman.

La investigación se estructura en cinco capítulos. El primero aborda el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio. El segundo presenta el marco teórico, incluyendo antecedentes y bases conceptuales. El tercero describe la metodología empleada. El cuarto expone los resultados obtenidos y su discusión. Finalmente, el quinto capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Este trabajo busca aportar evidencia empírica que contribuya a la gestión del talento humano en salud, promoviendo estilos de liderazgo que fortalezcan el compromiso laboral y, en consecuencia, la calidad de atención al paciente.

## **CAPÍTULO I. EL PROBLEMA**

### 1.1. Planteamiento del problema

Desde la perspectiva actual, los estilos de liderazgo en enfermería resultan cruciales para lograr alcanzar metas institucionales, al influir directamente en la inspiración, el rendimiento y el compromiso del personal. Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) coinciden en la necesidad de desarrollar estilos de liderazgo en el personal de enfermería para afrontar los retos sanitarios actuales, perfeccionar los procesos de atención y promover desarrollo íntegro y compromiso de la profesión (1-4).

Diversos estudios respaldan la importancia de los enfoques de liderazgo en el ámbito asistencial. En Kuwait, una investigación con más de 300 participantes evidenció una relación positiva entre ambas variables, lo que indica que un liderazgo inspirador ayuda a fortalecer el compromiso laboral. (5). En España, analizaron a profesionales de enfermería para determinar si el liderazgo tenía relación con el compromiso laboral. Encontraron que el liderazgo transformacional obtuvo las mejores valoraciones y que se asociaba con mayor dedicación y satisfacción en el trabajo (6). En Brasil, estudiaron a profesionales de enfermería para analizar

cómo el liderazgo de los supervisores se relacionaba con el compromiso en el trabajo, Concluyeron que cuando los líderes motivan y apoyan, el compromiso laboral mejora (7). En Colombia, investigaron a enfermeros de un hospital universitario para conocer si existía relación entre el liderazgo y el compromiso laboral. La relación entre ambas variables fue positiva, lo que sugiere que un liderazgo adecuado favorece la disposición del personal para cumplir sus funciones (8).

En el Chile, estudiaron a enfermeras chilenas para evaluar cómo el liderazgo de sus superiores influía en su compromiso con la institución. Concluyeron que el estilo de liderazgo transformacional ayuda a fortalecer el vínculo entre el personal y la organización (9), mientras que, en Trujillo, Perú, se reportó una asociación favorable entre las dos variables (10).

Según lo establecido por el órgano rector de la profesión de enfermería en el país, existen más de 119 000 enfermeros colegiados, de los cuales el 70 % se desempeña en funciones asistenciales. En el departamento de Huánuco, se registran 3 478 profesionales, y el hospital público de referencia cuenta con 261 enfermeros activos (11). Pese a la evidencia internacional y nacional, no se han identificado estudios que analicen específicamente el vínculo existente entre los estilos de liderar (transformador, transaccional) y el compromiso activo en profesionales enfermeros del nosocomio público de Huánuco. Esta ausencia de investigaciones locales justifica la necesidad de abordar el problema, con el fin de generar evidencia que contribuya a optimizar el entorno profesional y fortalecer la excelencia del servicio ofrecido a los beneficiarios.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco, 2025?

### 1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con el compromiso laboral en profesionales de enfermería?

¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con el compromiso laboral en profesionales de enfermería?

### 1.3. Objetivos de la investigación

#### 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2025.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

Establecer la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

### 1.4. Justificación de la investigación

#### 1.4.1. Teórica

La teoría de Bass plantea que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional influyen directamente en la motivación y desempeño del personal, siendo claves en contextos organizacionales como el hospitalario. Y la teoría de Mainou conceptualizan el compromiso laboral como un estado positivo que incluye empoderamiento, bienestar psicológico y autorrealización, elementos esenciales para la fidelización y productividad del personal de enfermería. Integrar ambas teorías permite comprender cómo el liderazgo impacta en el compromiso laboral, aportando evidencia útil para mejorar la gestión en salud.

#### 1.4.2. Metodológica

Es significativo por lo congruente del diseño, que utiliza un abordaje medible con fines de lograr una perspectiva completa del proceso en estudio. Incorpora herramientas de medición, que fueron validadas y confiables para evaluar las variables en estudio. Facilita la verificación cruzada de datos, incrementando así la autenticidad y seguridad del resultado logrado. Permite la replicabilidad del estudio en otros contextos hospitalarios, lo que puede contribuir a la generalización de los hallazgos.

#### 1.4.3. Práctica

Sobre términos prácticos, resulta relevante ya que ofrece datos sustanciales para los gestores hospitalarios sobre cómo mejorar la conducción organizacional y, en consecuencia, la implicación profesional de su personal. Ayuda a elaborar iniciativas formativas y planes de fortalecimiento del liderazgo orientados a necesidades concretas para el sector salud. Contribuye a mejorar el ambiente de trabajo y el nivel de servicio ofrecido a los usuarios, al promover un liderazgo efectivo y un elevado compromiso de trabajo en enfermería. Ofrece recomendaciones prácticas basadas en evidencia para el desarrollo de estrategias de liderazgo que puedan ser adoptadas por otros hospitales públicos.

#### 1.5. Limitaciones de la investigación

El acceso adecuado al cronograma asignado a los participantes para ejecutar la prueba piloto se vio restringida por sus responsabilidades laborales y la carga horaria institucional. Asimismo, el investigador enfrentó limitaciones de tiempo debido a compromisos profesionales ajenos al estudio. Esta limitación fue superada mediante la reprogramación flexible de las sesiones, coordinando horarios alternos y utilizando momentos de menor demanda asistencial para garantizar la participación sin afectar sus funciones.

El acceso a la población objetivo estuvo condicionado por las restricciones propias del establecimiento de salud, al tratarse de un entorno controlado y de ingreso exclusivo para personal autorizado, lo cual limitó la ejecución fluida del trabajo de campo. Para enfrentar esta situación, se gestionaron permisos formales con la jefatura de enfermería y se estableció un cronograma de ingreso supervisado, lo que permitió desarrollar el trabajo de campo sin interrumpir las actividades institucionales.

Se identificó una limitada disponibilidad de literatura científica reciente (últimos cinco años) relacionada con la temática específica del estudio, lo que restringió el marco referencial actualizado. Esta dificultad se abordó ampliando la búsqueda en bases de datos internacionales, utilizando descriptores equivalentes en inglés y español, y recurriendo a literatura clásica de referencia metodológica para complementar los vacíos teóricos.

La ejecución del estudio presentó desafíos financieros, debido a la ausencia de una fuente de financiamiento institucional o externa, lo cual condicionó la cobertura de ciertos recursos logísticos y operativos. Esta limitación fue superada mediante la optimización de recursos disponibles, el uso de herramientas digitales gratuitas y la priorización de actividades esenciales para garantizar la continuidad del estudio sin comprometer su calidad metodológica.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

En 2024 Alluhaybi et al. (12) en Arabia Saudita, tuvieron por objetivo “analizar cómo los estilos de liderazgo ejercidos por los jefes de enfermería se relacionan con el nivel de compromiso laboral del personal de enfermería”. Se trató de un estudio de tipo transversal y correlacional, en el que se aplicaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) para identificar el estilo de liderazgo, y la Escala de Compromiso de Utrecht (UWES). La muestra 278 enfermeras. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional fue el más frecuente, con un 65%, mientras que el compromiso laboral se ubicó en un nivel regular en el 58%. La correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0.567 con un valor p menor a 0.05. Concluyeron que el estilo de liderazgo influye directamente en el compromiso laboral, y que fortalecer el liderazgo transformacional podría mejorar el desempeño y la motivación del personal de enfermería.

En 2024 Carrera (13) en Ecuador, se propuso analizar “los estilos de liderazgo y el rol que cumple el profesional de enfermería dentro del equipo de salud”. De revisión sistemática utilizando banco de datos como Pubmed, Elsevier, Scielo, abarcando los últimos cinco años. El resultado menciona que el liderazgo es crucial para la enfermería, ya que uno de los roles de esta profesión

es actuar como líder. Para ello, se requieren habilidades y comportamientos que beneficien al equipo de salud y permitan alcanzar los objetivos establecidos. En conclusión, el liderazgo es una característica distintiva de cada profesional de enfermería, y su implementación genera cambios significativos tanto en los resultados del cuidado de los pacientes como en el trabajo en equipo.

En 2024 Verduga et al. (14) en Ecuador, se propusieron “comprender cómo los estilos de liderazgo influyen en el funcionamiento del equipo de enfermería y en la calidad del cuidado brindado al paciente”. Este trabajo cuali-cuantitativo, descriptivo, exploratorio, explicativo, y correlacional de enfoque positivista, incluyó encuestas estructuradas a una muestra de 107 profesionales. Como resultado se demuestra que predominó el liderazgo percibido como desarrollable y contextual, sin especificación porcentual, y se observó una asociación positiva entre el liderazgo efectivo y la calidad asistencial. Aunque no se reportaron valores estadísticos como el Rho de Spearman, los autores concluyeron que el liderazgo en enfermería influye directamente en el trabajo en equipo y en la calidad del cuidado, por lo tanto, existe una relación significativa entre ambas variables.

El 2024 Colonia (15) en Lima, Perú, con el objetivo de “analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en el personal de enfermería”. La investigación fue de tipo transversal y correlacional, y se aplicaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) y la Escala de Utrecht para medir el engagement (UWES). La muestra 278 enfermeras. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo predominante fue el transformacional, con 72.3%, mientras que el nivel de compromiso laboral se ubicó mayormente en un rango regular, con 61.5%. La prueba Rho de Spearman, obtuvo un coeficiente de 0.350 con un valor de p menor a 0.05. En conclusión, el estudio evidenció que el liderazgo transformacional influye positivamente en el compromiso laboral del personal de enfermería.

En el 2023 Huamani (16) en Lima, Perú, se propuso “determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el compromiso laboral del personal de enfermería”. Estudio de tipo transversal y correlacional, con aplicación de cuestionarios estructurados bajo escala de Likert a una muestra de 152 enfermeros. En los resultados, predominó una percepción favorable de la gestión administrativa con un 58,6 %, mientras que el compromiso laboral se presentó en un nivel medio en el 61,2 % de los participantes. La prueba de Rho de Spearman arrojó un valor de 0,489 con un  $p = 0,000$ , menor al 0,05. Concluyeron que existe una relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el compromiso laboral del personal de enfermería.

En 2022 Cáceres (17) en Arequipa, Perú, se propuso “determinar la influencia de la percepción del estilo de liderazgo en el compromiso laboral de los trabajadores”. Estudio de tipo transversal y correlacional, con aplicación de dos instrumentos: el Cuestionario de Estilos de Liderazgo basado en el modelo de Bass y Avolio, y la Escala de Utrecht (UWES) para medir el compromiso laboral, aplicados a una muestra de 60 trabajadores. En los resultados, predominó el estilo de liderazgo transformacional con un 63,3 %, mientras que el compromiso laboral se presentó en un nivel medio en el 56,7 % de los participantes. La prueba de Rho de Spearman arrojó un valor de 0,612 con un  $p < 0,05$ . Concluyeron que existe una relación significativa entre la percepción del estilo de liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores.

El año 2022 Huallpa (18) en Puno, Perú, con el objetivo de “determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería”. El estudio de tipo cuantitativo, transversal, correlacional y de diseño no experimental. Se aplicaron el Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-A y una escala de satisfacción laboral. La muestra 90 enfermeras. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo predominante fue el transaccional, con 66.7 %. En cuanto a la satisfacción laboral, se observó un nivel medio en el 50 %. El Chi cuadrado, con un

nivel de significancia del 5 %. En conclusión, el estudio evidenció que el estilo de liderazgo ejercido por los jefes inmediatos influye directamente en el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería.

El año 2021 González (19) en Argentina, con la finalidad de “describir la percepción que tiene el personal de enfermería sobre los estilos de liderazgo ejercidos por sus superiores y el clima organizacional en el que desempeñan sus funciones”. Con metodología observacional y descriptivo, de tipo transversal, incluyó a 70 enfermeros. Utilizando dos cuestionarios uno para cada variable. Los resultados indicaron que predominó el estilo de liderazgo transformacional con un 58.6 %, mientras que el clima organizacional fue percibido como neutro o moderado en el 62.9 %. No se reportaron pruebas estadísticas. No se incluyó una conclusión explícita, ya que el estudio se centró en la descripción de percepciones.

El 2021 Stelmaszczuk (20) en Argentina, tuvo por objetivo “analizar los estilos de liderazgo e indicadores de resultado organizacional desde la óptica del personal de enfermería”. Estudio de tipo transversal y descriptivo, con aplicación del instrumento MLQ-5X, aplicado a una muestra de 83 enfermeros. En los resultados, predominó el estilo de liderazgo transformacional con un promedio de 4.07, seguido muy de cerca por el estilo transaccional con un promedio de 3.99. No se reportaron porcentajes específicos ni se aplicaron pruebas estadísticas. Concluyeron que el liderazgo en enfermería es ejercido activamente por el personal dentro de sus equipos de trabajo, independientemente de la edad, años de experiencia, área de desempeño o función. El liderazgo fue considerado una competencia esencial para el desarrollo organizacional.

El año 2021 Paredes (21) en Perú, su objetivo “determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de dicha institución”. Un estudio de tipo básico, no experimental, transversal y correlacional, en el que se aplicaron el Cuestionario de

Estilos de Liderazgo basado en el modelo de Bass y Avolio, y la Escala de Utrecht (UWES) para medir el compromiso laboral. Con 23 unidades de análisis. En los resultados, predominó el estilo de liderazgo transformacional con un 60.9 %, mientras que el compromiso laboral se presentó en un nivel medio en el 65.2 %. La prueba Rho de Spearman arrojó un valor de -0.283, con un p menor a 0.05. Concluyeron que existe una correlación negativa débil entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Conceptualización de la variable estilos de liderazgo

Liderazgo dictatorial implica que el líder tome completamente la decisión sin consultar al grupo, lo cual puede ser eficaz en condiciones de peligro, lo que podría reducir la imaginación más la motivación. La conducción participativa promueve la intervención y las opiniones del grupo, creando un ambiente colaborativo y motivador. Por último, el liderazgo laissez-faire ofrece poca o ninguna orientación, dejando que los miembros del equipo tomen las decisiones por sí mismos, lo cual podría ser eficiente para miembros altamente preparados y autónomos, Esto podría llevar a la falta de orientación si no se maneja apropiadamente (22).

Liderazgo Directivo (Controlador): El líder toma decisiones y comunica el plan. Es útil cuando los participantes del equipo poseen una baja calidad de competencia y entusiasmo. Liderazgo Persuasivo (Supervisor): El líder sigue tomando decisiones, pero busca más retroalimentación del equipo. Es adecuado cuando la competencia es baja y la motivación es variable. Liderazgo Participativo (Asesor): El líder y el equipo toman decisiones juntos. Es efectivo cuando los integrantes del equipo poseen un grado creciente de competencia e imaginación. Liderazgo Delegativo (Delegador): El líder delega responsabilidades y autoridad al

equipo. Es ideal cuando los miembros del equipo poseen alta preparación junto con impulso interno (23).

Liderazgo Transaccional: Se enfoca en el vínculo entre quien dirige y el admirador, basada en un canje de premios por el cumplimiento de tareas. Liderazgo Transformacional: Trasciende la mera conformidad, procurando estimular y elevar a estos seguidores, promoviendo cambios en sus creencias, necesidades y valores (24).

El enfoque sobre conducción Transformacional, que se ocupa de cómo los líderes influyen, estimulan a estos admiradores para el crecimiento de sus propios intereses personales en afán del bien común (25).

La conducción centrada en la ejecución: Quien dirige prioriza el cumplimiento de objetivos y la eficacia del procedimiento. Conducción enfocada en los vínculos: quien lidera da preferencia a la creación de relaciones positivas por ende el bienestar de los integrantes del grupo (26).

Por ultimo las 05 formas de conducción basadas en dos ejes: atención hacia las personas e interés por los resultados: Gestión Impoverished: Poca preocupación tanto por los individuos como por la fabricación. Estos líderes con este estilo suelen hacer lo mínimo necesario para cumplir con sus responsabilidades. Gestión Country Club: Elevada inquietud por los individuos y poca preocupación por la fabricación. Los líderes se enfocan en obtener un clima laboral agradable y en la comodidad de los trabajadores, en donde pueden descuidar las metas organizacionales. Gestión Middle-of-the-Road: inquietud media por los individuos y por la fabricación o producción. Estos líderes intentan equilibrar ambas dimensiones, pero pueden no ser tan efectivos como cuando se enfocan en una sola. Gestión Autoridad-Compliance: Elevada inquietud por la producción y poca preocupación por los individuos. Los líderes se centran a cumplir los objetivos y en la eficiencia, a menudo a expensas del bienestar del equipo. Gestión Equipo: Elevada inquietud tanto por los

individuos como por la producción. Los líderes buscan maximizar la productividad mientras también fomentan un clima laboral positivo y de ayuda (27).

### 2.2.2. Teorías de estilos de liderazgo

Lewin (28) y su obra de 1939, "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates," introdujo tres formas de conducción: autoritaria, participativa y de no intervención, resaltando cómo la perspectiva de cada uno afecta la dinámica de grupo y el comportamiento individual. En 1960, McGregor (29), en "The Human Side of Enterprise," propuso su Teoría X y, que presenta visiones opuestas del entorno natural humano en el trabajo: Esta Teoría X, que considera a los trabajadores ociosos y necesitados de vigilancia, y la Teoría Y, que cree que son motivados y capaces de autodirigirse. Blake et al. (30), sobre su obra "The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence" (1964), desarrollaron la Matriz Gerencial, reconociendo cinco estilos de liderazgo orientado en la inquietud por los individuos y el hecho de producir, ofreciendo un enfoque equilibrado para evaluar y mejorar el liderazgo. En 1967, Fiedler (31), presentó la Teoría de la Contingencia en "A Theory of Leadership Effectiveness," argumentando sobre la eficacia del liderazgo dice que tiene que ver la adecuación entre la forma de conducción y el contexto particular. Hersey et al. (32), en "Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources" (1969), desarrollaron el enfoque de conducción contextual, que sostiene que los modos de liderar deberían adecuarse al nivel de los admiradores, utilizando estilos directivos, persuasivos, participativos o delegativos. Burns (33), y su obra "Leadership" (1978), da a conocer al liderazgo transformacional, describiendo a líderes que inspiran y elevan a sus seguidores, promoviendo cambios significativos y positivos. Bass (25), en "Leadership and Performance Beyond Expectations" (1985), extendió esta teoría sobre el liderazgo transformacional del autor Burns, identificando varios componentes clave.

### 2.2.3. Evolución histórica de la variable estilos de liderazgo

Lewin (28), año 1930 introdujo los estilos autocráticos, democrático y laissez-faire, destacando cómo diferentes enfoques afectan la dinámica del grupo. En los años 60, Mc Gregor (29), presentó su Teoría X y, contrastando visiones negativas y positivas de los empleados, y sugiriendo que la gestión basada en la Teoría Y, que motiva y responsabiliza a los empleados, es más efectiva. Fiedler (31), en 1967 propuso la noción de ajuste condicional, argumentando sobre la efectividad de la conducción menciona que tiene que ver la adecuación entre la forma de liderar y la situación concreta. Hacia los años setenta, Blake et al. (30), desarrollaron la Matriz Gerencial, identificando 05 formas de conducción según el enfoque hacia las personas y la atención a los resultados. Burns (33), en 1978 introdujo al líder transformacional, destacando al liderazgo que inspira y eleva a los seguidores. Hersey et al. (32), también en los años 70, con su Teoría del Liderazgo Situacional, enfatizaron la necesidad de ajustar la forma de liderar igualándola al grado de preparación de los admiradores. Finalmente, en los 80, Bass (25), expandió la teoría de Burns.

### 2.2.4. Principales autores y precursores de los conceptos modernos de la variable estilos de liderazgo

1939: Lewin (28), con su obra "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates". 1960: McGregor (29), En "The Human Side of Enterprise", McGregor planteó la noción X y la noción Y. En 1964, Blake et al. (30), crearon la Matriz Gerencial en "The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence". 1967: Fiedler (31), presentó su Teoría de la Contingencia en "A Theory of Leadership Effectiveness". 1969: Los teóricos Hersey et al. (32), del liderazgo flexible en "Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources", desarrollaron el modelo de conducción situacional. En 1978, Burns (33), presentó el enfoque

transformador en su obra "Leadership". 1985: Bass (25), en "Leadership and Performance Beyond Expectations", amplió el enfoque transformador propuesto por Burns.

#### 2.2.5. Estilos de liderazgo

#### 2.2.6 Concepto de los estilos de liderazgo

Estos estilos de liderar manifiestan las distintas maneras en que los líderes pueden guiar y motivar a su equipo. Estos estilos son el reflejo de las posturas, conductas y métodos que una persona en rol de guía asume para alcanzar objetivos y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Un líder efectivo sabe modificar su manera de liderar conforme a lo que requiere su grupo y las circunstancias, combinando flexibilidad y firmeza para maximizar el rendimiento y el compromiso (22,23,24,26,27).

#### 2.2.7. Características de los estilos de liderazgo

Lewin et al. (28) en 1939 identificaron 03 formas de liderar principales en su investigación. El liderazgo autocrático implica que el líder tome decisiones sin consultar al grupo, ejerciendo alta supervisión y control. Este estilo aparenta ser eficiente en contextos difíciles, pero puede generar resentimiento y reducir la creatividad e imaginación del grupo. El líder democrático, a cambio, incluye al conjunto en la elección estratégica, propiciando colaboración con trabajo de equipo. Este enfoque mejora el ánimo y el impulso del grupo, y puede llevar a resoluciones más innovadoras y bien aceptadas. Por último, el liderazgo laissez-faire ofrece mínima supervisión y deja que el equipo tome sus propias decisiones, proporcionando alta autonomía. Este estilo puede ser efectivo si el equipo es altamente capacitado y autónomo, pero puede llevar a la carencia de orientación y cohesión si no se maneja apropiadamente.

Hersey et al. (32), por su parte, identificaron varios estilos de liderazgo. El liderazgo directivo, o controlador, se caracteriza por decisiones y supervisión específicas, siendo ideal para

equipos con baja competencia y motivación. El liderazgo persuasivo, o supervisor, implica tomar decisiones, pero con retroalimentación del equipo, siendo adecuado para equipos con competencia moderada y motivación variable. El liderazgo participativo, o asesor, fomenta la colaboración en la toma de decisiones, efectivo para equipos con alta competencia, pero fluctuante motivación. Finalmente, el liderazgo delegativo, permite al equipo tomar decisiones con mínima supervisión, ideal para equipos con alta competencia y motivación, permitiéndoles trabajar de manera independiente.

Burns (33), presentó el liderazgo de intercambio, sustentado en el acuerdo entre partes de incentivos por el cumplimiento de labores específicas, centrado en la gestión de tareas y la preservación del estado actual; además, el líder transformador, que motiva y estimula a los admiradores a lograr objetivos más altos, utilizando su visión clara y carisma para movilizar a los admiradores y fomentando cambios representativos y duraderos.

Bass (25), expandió el concepto de liderazgo transformacional introducida por Burns, añadiendo mayor profundidad a sus características. En su obra "Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas" (1985), señaló cuatro elementos del liderazgo transformador: la influencia ejemplar, donde quien lidera sirve de referencia; la motivación que inspira, al transmitir una visión retadora y atractiva; el estímulo al pensamiento, promoviendo ideas nuevas y soluciones creativas; y la atención personalizada, proporcionando apoyo y atención personalizada a cada seguidor.

Fiedler (31), destacó: el liderazgo orientado a las tareas, centrado hacia la finalización de tareas más la eficiencia de los procesos, y el liderazgo dedicado hacia las relaciones, centrado a construir relaciones positivas con el bienestar del equipo. El primero es eficaz en situaciones donde las tareas son claras y bien definidas, mientras que el segundo es crucial en situaciones donde la moral y la cohesión del equipo son fundamentales.

Blake et al. (30), crearon cinco formas distintas de liderar. La gestión empobrecida muestra mínima preocupación tanto por la producción como por la comodidad de los trabajadores. La gestión de Country Club prioriza las necesidades y comodidad de los trabajadores sobre la producción, creando un ambiente laboral agradable. La gestión autoridad-obediencia hace hincapié en la eficacia y la conclusión de objetivos, a menudo a costa del bienestar laboral de empleados. La gestión intermedia intenta equilibrar la productividad y las necesidades de los empleados, logrando resultados aceptables en ambas dimensiones. Finalmente, la gestión en equipo maximiza tanto la producción como la comodidad del trabajador, fomentando un clima laboral de apoyo y es altamente eficiente.

#### 2.2.8. Modelos de los estilos de liderazgo

El Enfoque de Tres tipos de Conducción de Lewin (28), contempla la modalidad autoritaria, la participativa y la de no intervención. La Propuesta X y Propuesta Y de McGregor (29), expone dos perspectivas contrarias sobre los trabajadores. La Cuadrícula Administrativa de Blake et al. (30), señala cinco maneras de liderar basadas en el interés por el personal y por los resultados: la dirección precaria, la dirección estilo club social, la dirección impositiva, la dirección equilibrada y la dirección colaborativa. Fiedler (34), el enfoque mecanismo de respaldo. El esquema de conducción adaptativa de Hersey et al. (31), que sugiere estilos de guía directiva, motivadora, cooperativa o delegativa. Por último, la conducción transformadora y de intercambio de Bass et al. (25).

#### 2.2.9. Instrumentos para medir y evaluar los estilos de liderazgo

Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ XII): Instrumento que evalúa las conductas de liderazgo de los individuos (34).

Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ): Evalúa al liderazgo transformacional con el transaccional (35).

MyersBriggs Type Indicator (MBTI): Evalúa las preferencias de personalidad que pueden influir en el estilo de liderazgo (36).

DISC Assessment: Mide las personalidades de los líderes en cuatro dimensiones: Dominancia, Influencia, Conformidad y Serenidad (37).

360 Degree Feedback: Recopila retroalimentación de subordinados, colegas y superiores para evaluar el estilo de liderazgo (38).

Saville Assessment Tool: Evalúa las competencias y habilidades de liderazgo (39).

Gallup StrengthsFinder: Identifica las fortalezas de los líderes para mejorar su efectividad (40).

### 2.2.3. Dimensiones de los estilos de liderazgo

Lewin (28), destaca dos dimensiones principales: El primero mide el grado de implicación del equipo en la resolución de alternativas, y el segundo evalúa la etapa de control que el líder ejerce sobre el equipo. La propuesta X y Y de McGregor (29), gira en torno a la manera en que se percibe a los trabajadores, esta dimensión analiza la percepción del líder sobre la naturaleza y motivación de los empleados, clasificándolos como perezosos (Teoría X), o motivados y capaces de autodirigirse (Teoría Y). La Matriz Gerencial de Blake et al. (30), emplean dos ejes: interés por los resultados, que prioriza la productividad y los resultados, e interés hacia los individuos, orientado al bienestar vital y el crecimiento del equipo. Fiedler (31), considera tres dimensiones principales: las relaciones líder-miembro, que miden el nivel de relación entre el líder e integrantes de equipo; el esquema del trabajo, que evalúa su grado de definición y claridad de las tareas; y la posición de poder, que valora la capacidad del líder para recompensar o castigar. Hersey et al. (32), incluyen las dimensiones de dirección, que mide el grado de guía y control que el líder proporciona,

y de apoyo, que evalúa el nivel de apoyo socioemocional que el líder ofrece. Finalmente, Bass et al. (25), distinguen entre liderazgo transaccional, que utiliza premios y penalizaciones para incentivar, y el liderazgo transformacional, que prioriza la inspiración, y desarrollo de los miembros del grupo a través de la visión y el carisma del líder.

#### 2.2.3.1 Conceptualización de la variable compromiso laboral

El concepto de compromiso laboral puede ser aplicada para comprender cómo se desarrolla el compromiso laboral en empleados. Puede entenderse como la consecuencia del bienestar de diversas carencias en el lugar de trabajo (41).

El compromiso laboral se conceptualiza a través de tres aspectos principales: Vínculo Afectivo: la conexión emocional y el lazo del colaborador con la organización. Vínculo de Continuación: La idea del costo de dejar la compañía y la falta de alternativas laborales comparables. Compromiso Normativo: La responsabilidad del empleado de seguir en la empresa debido a normas y valores compartidos. Estos componentes ayudan a entender cómo los trabajadores muestran entrega hacia sus funciones y hacia la organización a la que pertenecen, y de qué forma estos niveles de compromiso pueden afectar en su desempeño (42).

El Modelo Bidimensional, el cual se centra en dos dimensiones principales: Compromiso Afectivo: Este componente se refiere a el lazo emocional y la afinidad del equipo hacia la organización. Compromiso Normativo: Indica el compromiso del trabajador de seguir en la empresa. Surge del sentimiento de deber y las normas sociales, haciendo que los empleados sientan que deben quedarse porque es lo correcto. El modelo sugiere que estas dos dimensiones trabajan juntas para influir en la elección de un trabajador de quedarse en la organización y su desempeño en el trabajo (43).

El compromiso se describe como un estado positivo en el trabajo, caracterizado por energía, entrega y concentración. Argumentan que el engagement es el opuesto positivo del agotamiento y que puede medirse de manera efectiva a través de cuestionarios como el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (44).

El engagement en el trabajo se relaciona con la salud del entorno institucional y la planificación del equipo humano desde un enfoque positivo. El engagement puede contribuir a la creación de organizaciones saludables y prevenir el burnout, basándose en el modelo de demandas y recursos (45).

#### 2.2.3.2 Teorías del compromiso laboral

En 1943, Maslow (46), y su propuesta sobre la escala de prioridades humanas en su publicación "A Theory of Human Motivation"; no se centró específicamente en el compromiso laboral, su teoría proporciona una base para entender cómo la satisfacción de las demandas fisiológicas, de protección, de interacción, de reconocimiento y de realización personal pueden afectar el compromiso de los empleados. Avanzando hasta 1991 Meyer et al (47), que desarrollaron el modelo afectivo, normativo y de continuidad en su obra "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment"; dividen el compromiso laboral en tres elementos: el vínculo emocional, la permanencia por necesidad y la obligación moral. En 2007 Cohen (48), propuso en su obra "Two-Dimensional Model of Organizational Commitment", dos dimensiones principales: el vínculo emocional y el deber moral del colaborador hacia la organización. Salanova et al. (49), en 2009, presentaron al engagement en la obra "A Cross-National Study of Organizational Work Engagement", como el estado positivo definido por vigor, dedicación y absorción, destacando la energía y la dedicación como elementos clave del compromiso. Finalmente, en 2012, Mainou et al. (50), abordaron el engagement en su obra "El engagement en el trabajo desde la psicología

humanista", definiendo el empoderamiento y la empleabilidad, que contribuyen al compromiso laboral y la prevención del burnout, promoviendo organizaciones saludables.

#### 2.2.3.3 Evolución histórica de la variable compromiso laboral

La evolución histórica ha sido influenciada por varias teorías y modelos a lo largo de las décadas. Empezamos en 1943 con Maslow (46), quien no se centró específicamente en el compromiso laboral. En 1991 Meyer et al. (47), formularon el Modelo de los Tres Factores del Vínculo Organizacional. En 2007 Cohen (48), propuso un Modelo Bidimensional del Compromiso Organizacional. En 2009 Salanova et al. (49), introdujeron el concepto de engagement en el trabajo en su estudio "A Cross-National Study of Organizational Work Engagement". Por último, en 2012 Mainou et al. (50), abordaron el engagement desde la perspectiva de la psicología humanista, destacando cómo el empoderamiento y la empleabilidad contribuyen al compromiso laboral y la prevención del burnout, promoviendo así organizaciones saludables. Estos desarrollos teóricos reflejan la transición desde enfoques centrados en necesidades individuales hacia modelos más complejos que consideran el bienestar emocional y la interacción entre empleados y organizaciones. Las teorías han evolucionado para abordar de manera integral cómo los empleados se relacionan emocional y profesionalmente con su trabajo, proporcionando herramientas valiosas con el fin de fortalecer el clima organizacional y elevar el rendimiento.

#### 2.2.3.4. Principales autores y precursores de los conceptos modernos de la variable compromiso laboral

En 1943 Maslow (46), Obra: "A Theory of Human Motivation" Año: 1943 Editorial: Psychological Review. Aunque Maslow no se centró específicamente en la adhesión institucional, su propuesta sobre la escala de carencias ofrece un fundamento clave para comprender cómo la satisfacción de requerimientos esenciales y avanzados puede impactar en el nivel de implicación

del equipo humano. En 1991 Meyer et al. (47) Obra: "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment" Año: 1991 Editorial: Academy of Management Journal. Desarrollaron la teoría de las tres dimensiones del vínculo organizacional: el lazo emocional (identificación afectiva con la entidad), la permanencia por necesidad (evaluación de los costos de abandonar la institución), y el deber moral (sensación de compromiso ético de continuar en el ámbito organizacional). y adhesión por norma (convicción ética de permanencia en la institución). En 2007 Cohen (48), Obra: "Two-Dimensional Model of Organizational Commitment" Año: 2007 Editorial: La revista RECAI en su publicación sobre Contaduría, Gestión e Informática presentó un enfoque de dos dimensiones del compromiso organizacional, compuesto por el vínculo emocional y el deber moral, destacando cómo estas dos dimensiones tienen impacto en la continuidad y el rendimiento del personal. En 2009 Salanova et al. (49), Obra: "A Cross-National Study of Organizational Work Engagement" Año: 2009 Editorial: Journal of Organizational Behavior. Conceptualizaron el compromiso laboral a través del engagement en el trabajo. Este enfoque destaca la energía y la dedicación como elementos clave del compromiso laboral. En 2012 Mainou et al. (50), Obra: "El engagement en el trabajo desde la psicología humanista" Año: 2012 Editorial: Revista de Psicología Social. Abordaron el engagement en el trabajo desde la perspectiva de la psicología humanista, destacando cómo el empoderamiento y la empleabilidad contribuyen al compromiso laboral y la prevención del burnout, promoviendo organizaciones saludables.

#### 2.2.3.5 compromiso laboral

#### 2.2.3.6. Concepto de compromiso laboral

Es una disposición emocional favorable mediante la cual los trabajadores están emocionalmente interrelacionados, motivados y dedicados a su organización. Este compromiso se manifiesta mediante tres aspectos principales: afectivo, de continuación y normativo. El

compromiso también incluye energía, entrega y concentración profunda en las labores. La satisfacción de necesidades según la jerarquía de Maslow y el sentido de obligación y pertenencia también juegan un papel importante. Este compromiso es vital para la retención y el desenvolvimiento de los trabajadores, aportando a la salud y éxito de la empresa (41-45).

#### 2.2.3.7. Características del compromiso laboral

Las características varían según diferentes teóricos que han estudiado el tema. En 1991, Meyer et al. (47), crearon un enfoque que explica el compromiso organizacional a través de tres pilares fundamentales. Esta propuesta distingue entre distintas formas en que una persona puede vincularse con su lugar de trabajo. Primero, el compromiso emocional representa el apego afectivo del empleado hacia la organización, lo que lo lleva a permanecer porque así lo desea. Segundo, el compromiso de permanencia se basa en la evaluación de las consecuencias negativas que implicaría dejar la empresa, por lo que el trabajador decide quedarse al considerar que marcharse le resultaría costoso. Y, por último, el compromiso por deber surge de una sensación interna de responsabilidad, influida por valores personales y normas sociales, que impulsa al sujeto a permanecer en la institución por convicción ética.

En 2007, Cohen (48), creó el Modelo Bidimensional del Compromiso Organizacional, que se enfoca en dos aspectos principales del compromiso laboral. El vínculo emocional representa la afinidad afectiva y el apego del colaborador hacia la organización, mientras que el compromiso por deber refleja la sensación interna de responsabilidad que lo impulsa a permanecer. Aquellos trabajadores con un fuerte lazo emocional tienden a continuar en la empresa porque así lo desean, debido a un fuerte vínculo emocional y un sentido de pertenencia, lo cual se asocia con mayor satisfacción laboral y buen desempeño. Por otro lado, los colaboradores con un fuerte sentido de deber sienten que tienen la responsabilidad de continuar en la organización, quedarse porque es lo

correcto, ya sea por normas sociales, valores personales o inversiones que la empresa ha hecho en su desarrollo, derivado de una lealtad ética o moral.

En 2009 Salanova et al. (49), conceptualizan el compromiso laboral a través del concepto de engagement en el trabajo, caracterizado por tres componentes. El vigor. Los empleados que muestran vigor están llenos de energía y entusiasmo, son capaces de enfrentarse a desafíos con determinación. La dedicación. Los empleados dedicados sienten que su trabajo es importante y significativo, mostrando entusiasmo y orgullo en sus tareas. La absorción. Los empleados absortos en su trabajo encuentran difícil desconectarse de sus tareas, disfrutando profundamente de lo que hacen y perdiendo la noción del tiempo. Finalmente, en 2012, Mainou et al. (50), abordan el engagement en el trabajo desde la perspectiva de la psicología humanista, destacando cómo el empoderamiento y la empleabilidad contribuyen al compromiso laboral y la prevención del burnout. El empoderamiento. Los empleados empoderados manifiestan que tienen control sobre su tarea, aumentando su motivación y compromiso. La empleabilidad es la percepción de los empleados sobre su capacidad para encontrar y mantener empleo. Los empleados con alta empleabilidad confían en sus habilidades y capacidades para encontrar nuevos empleos si es necesario, lo que les da seguridad y reduce el estrés relacionado con la inseguridad laboral. El bienestar psicológico hace referencia al estado emocional del personal. Está relacionado con un mayor compromiso. Los empleados son más propensos a estar comprometidos y a rendir mejor. Por último, la autorrealización es la realización del potencial personal y profesional. Los empleados que alcanzan la autorrealización encuentran significado y satisfacción en su trabajo, lo que aumenta su compromiso y motivación.

#### 2.2.3.8. Modelos del compromiso laboral

El Modelo de necesidades jerarquizadas (1943), de Maslow (46). dentro de su producción intelectual "A Theory of Human Motivation", se centra en cómo la satisfacción de diferentes niveles de necesidades puede influir en el vínculo del sujeto laboral. (1991), Meyer et al. (47) presentan en "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", la división del compromiso laboral en tres componentes. El Modelo Bidimensional (2007), de Cohen (48), en su obra "Two-Dimensional Model of Organizational Commitment", se enfoca en dos dimensiones principales del compromiso. El modelo de implicación laboral (2009), de Salanova et al. (49), en "A Cross-National Study of Organizational Work Engagement", define el engagement en el trabajo a través de tres componentes. Y el Modelo Humanista (2012), de Mainou et al. (50). desarrollado en su obra "El engagement en el trabajo desde la psicología humanista".

#### 2.2.3.9. Instrumentos para medir y evaluar el compromiso laboral

- o Escala de Utrecht (UWES (51).
- o Gallup Q12: (52).
- o Encuestas de Compromiso de Empleados: (53).
- o Cuestionario de Compromiso Laboral: Evalúa las tres dimensiones (54).

#### 2.2.4.0. Dimensiones del compromiso laboral

Diferentes teóricos han propuesto diversas dimensiones para evaluar la vinculación organizacional. Meyer et al. (47) señalaron tres dimensiones esenciales de la adhesión institucional: la dimensión emocional, la vinculada a la permanencia y la basada en la obligación moral. En contraste, Cohen (48) planteó un modelo de dos factores que considera el compromiso afectivo y el normativo. Por su parte, Salanova et al. (49), definieron el engagement laboral mediante tres componentes: vigor, dedicación y absorción. Finalmente, desde una perspectiva

humanista, Mainou et al. (50), abordan el compromiso laboral destacando el empoderamiento; la empleabilidad; el bienestar psicológico; y autorrealización.

### 2.3. Formulación de hipótesis

#### 2.3.1. Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco, 2025.

H<sub>a</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco, 2025.

#### 2.3.2. Hipótesis específicas

H<sub>0</sub>: No existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

H<sub>a</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

H<sub>0</sub>: No existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

H<sub>a</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### 3.1. Método de la investigación

El hipotético-deductivo, que parte de hipótesis teóricas y luego se contrastan con datos reales para validarlas (55).

### 3.2. Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo. Se trabajó con datos medidos en escalas y se aplicó análisis estadístico (56).

### 3.3. Tipo de investigación

De tipo aplicado. Su objetivo fue mejorar prácticas en gestión de enfermería. Se orientó a problemas concretos (57).

### 3.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental, de nivel correlacional y corte transversal. Los datos se recolectaron una sola vez, sin intervenir en las variables (58).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población fue de 261 enfermeros (120 bajo contrato CAS y 141 nombrados), con una muestra de 156 enfermeros obtenida mediante fórmula para poblaciones finitas. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería con vínculo laboral activo en el hospital público de Huánuco.
- Profesionales de enfermería con funciones asistenciales y administrativas.
- Disponibilidad para participar voluntariamente en el estudio.
- Firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería en licencia, y vacaciones.
- Profesionales de enfermería que no acepten participar o no firmen el consentimiento informado.
- Participantes que presenten dificultades para completar los instrumentos por razones de salud o idioma.

Se aplicó la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 261}{(0.05)^2 \cdot (261 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = \frac{249.91}{2.61} \approx 156$$

Se utilizó un procedimiento de muestreo aleatorio simple, en el cual cada elemento de la población tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado, sin aplicar criterios de exclusión arbitrarios como la paridad numérica (59).

### 3.6 Variables y operacionalización

Estilos de liderazgo: Patrones de comportamiento de los líderes que influyen en el impulso y rendimiento de los admiradores (25).

Compromiso laboral: Estado psicológico positivo caracterizado por la energía, dedicación y absorción en el trabajo (60).

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estilos de liderazgo	Patrones de comportamiento de los líderes que influyen en la motivación y desempeño de los seguidores (25).	Evaluación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en enfermeros de un hospital público mediante un cuestionario basado en Bass que comprende las dimensiones liderazgo transformacional y transaccional.	Liderazgo transformacional	<p>Genera respeto y confianza.</p> <p>Establece altos estándares de conducta.</p> <p>Es un ejemplo para seguir.</p> <p>Inspira orgullo.</p> <p>Articula visión clara.</p> <p>Motiva con entusiasmo.</p> <p>Comunica expectativas.</p> <p>Usa símbolos y metáforas.</p> <p>Fomenta innovación.</p> <p>Estimula pensamiento crítico.</p> <p>Atiende desarrollo personal.</p> <p>Actúa como mentor.</p> <p>Demuestra empatía.</p> <p>Reconoce contribuciones</p>	Ordinal	<p>Total:</p> <p>Bajo (19-44)</p> <p>Moderado (45 a 70)</p> <p>Alto (71 a 95)</p>
			Liderazgo transaccional	<p>Ofrece recompensas claras.</p> <p>Utiliza incentivos.</p> <p>Proporciona retroalimentación inmediata</p>		<p>Bajo (3-6)</p> <p>Moderado (7-10)</p> <p>Alto (11-15)</p>

**Tabla 2.** Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Compromiso laboral	Estado psicológico positivo caracterizado por energía, dedicación y absorción en el trabajo (60).	Evaluación del grado de compromiso en enfermeros de un hospital público mediante un cuestionario comprendiendo las dimensiones Empoderamiento, Empleabilidad, Bienestar psicológico, Autorrealización.	Empoderamiento	Control sobre decisiones. Influencia en decisiones. Autonomía en el trabajo.	Ordinal	Bajo (12-27). Moderado (28-43). Alto (44-60)
			Empleabilidad	Confianza para encontrar empleo. Percepción de habilidades. Oportunidades de desarrollo	Ordinal	
			Bienestar psicológico	Satisfacción vida-trabajo. Salud mental y emocional. Contribución al bienestar	Ordinal	
			Autorrealización	Significado del trabajo. Realización personal. Crecimiento profesional	Ordinal	

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La encuesta. Recolección de datos basado en preguntas dirigidas a un grupo definido. (61).

#### 3.7.2. Descripción

El instrumento de evaluación de modalidades de liderazgo se basa en el modelo teórico de Bass (25,61). desarrollado en Estados Unidos en 1985, y adaptado semánticamente al contexto laboral peruano por el investigador. El cuestionario consta de 19 afirmaciones que exploran las percepciones de los participantes sobre las modalidades de conducción transformadora y de intercambio en su entorno laboral. Cada afirmación se evalúa mediante una escala de Likert de cinco niveles, en la cual el nivel 1 indica plena discrepancia y el nivel 5 refleja total conformidad. La escala valorativa total del instrumento oscila entre 19 y 95 puntos, con la siguiente interpretación: bajo (19 a 44), moderado (45 a 70) y alto (71 a 95).

El cuestionario sobre compromiso laboral se basa en el modelo propuesto por Mainou (60,62). desarrollado en México en 2012, y adaptado semánticamente al contexto laboral peruano por el investigador. Con el propósito de evaluar el grado de entrega laboral en profesionales de enfermería. El instrumento consta de 12 afirmaciones y cada una se evalúa mediante una escala de Likert de cinco puntos, donde el número 1 representa un desacuerdo absoluto y el número 5 expresa una coincidencia total. La escala valorativa total del cuestionario oscila entre 12 y 60 puntos, con la siguiente interpretación: bajo (12 a 27), moderado (28 a 45) y alto (46 a 60).

#### 3.7.3. Validación

La validez de contenido del instrumento fue determinada mediante el juicio de expertos, siguiendo un procedimiento estructurado. Para ello, se seleccionaron cinco profesionales con experiencia en metodología de la investigación, bioestadística y la temática de estudio. Cada

experto evaluó los ítems considerando los criterios de claridad, pertinencia, relevancia y coherencia, utilizando una escala ordinal previamente definida.

Posteriormente, se aplicó el coeficiente V de Aiken para cuantificar el nivel de acuerdo entre los evaluadores respecto a la calidad de cada ítem. Los valores obtenidos se ubicaron dentro de rangos aceptables, lo que confirmó la adecuación del contenido y la correspondencia de los ítems con las variables de estudio.

**Tabla 3.** Relación de profesionales

Enfermeros con su grado académico			Validación
Dra. Álvarez Ortega, Luzvelia	DNI: 22422460	Metodólogo	Aplicable
Dra. Llanos Melgarejo, Marina Ivercia	DNI: 22418598	Especialista en el tema	Aplicable
Dra. Martel Y Chang, Silvia Alicia	DNI: 22423118	Especialista en el tema	Aplicable
Dra. Huapalla Cespedes, Bethsy Diana	DNI: 41753598	Especialista en el tema	Aplicable
Mg. Millones Gómez, Segundo German	DNI: 10690269	Bioestadístico	Aplicable

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

#### 3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante una prueba piloto aplicada al 10 % de la población total ( $n = 25$ ), seleccionada del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. Para evaluar la consistencia interna de los instrumentos se empleó el estadístico alfa de Cronbach, ampliamente utilizado en estudios de tipo psicométrico.

El procesamiento estadístico se realizó utilizando el software SPSS v.24 especializado, obteniéndose los siguientes resultados:

- Instrumento de estilos de liderazgo:  $\alpha = 0.996$

- Instrumento de compromiso laboral:  $\alpha = 0.993$

Ambos resultados indican una consistencia interna excelente (63).

### 3.8. Procesamiento y análisis de datos

- Coordinación con el departamento de enfermería para definir horarios adecuados sin interferir con funciones asistenciales.
- Convocatoria interna a los profesionales de enfermería mediante comunicación oficial.
- Reunión informativa donde se explican los objetivos del estudio, beneficios, voluntariedad y confidencialidad.
- Firma del consentimiento informado por parte de los participantes.
- Aplicación presencial de los instrumentos MLQ-5X y UWES, en formato físico.
- Duración estimada de la aplicación: 20 a 30 minutos por participante.
- Recolección, codificación y almacenamiento seguro de los datos.
- Organización de los datos: Los cuestionarios recolectados fueron revisados para garantizar la consistencia y precisión de las respuestas. Se utilizará el software SPSS versión 24, en el cual se ingresarán todos los datos.
- Tabulación de datos: Se elaboraron tablas y gráficos que resumieron las características principales de los datos. Estas tablas incluyen frecuencias, porcentajes y otras medidas descriptivas que permiten una visualización clara de los resultados.
- Análisis descriptivo: Se emplearon medidas cuantitativas para sintetizar las variables de estudio. Esto incluye el cálculo de frecuencias y porcentajes.
- Análisis inferencial: Una vez recolectados los datos, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para determinar el tipo de estadística a utilizar. Los datos no presenten distribución normal, por lo tanto, se utiliza el coeficiente de correlación rho de

Spearman para evaluar las hipótesis planteadas y determinar la existencia y el grado de correlación entre las variables (64).

- Interpretación de resultados: Los resultados obtenidos fueron interpretados en el contexto del marco teórico y los objetivos del estudio.
- Uso de software estadístico: El análisis se realizó utilizando el software SPSS versión 24.

### 3.9. Aspectos éticos

Se envió al comité de ética de la universidad privada Norbert Wiener, para su evaluación y aprobación y así garantizar el respeto a los principios éticos de autonomía, confidencialidad, beneficencia y justicia. Se obtuvo la Constancia de aprobación del proyecto de investigación N°. 2349-2025 de fecha 13 de octubre del 2025.

A los especialistas en cuidados de salud convocados se les comunicó con claridad y entendimiento los fines, métodos, ventajas y eventuales peligros de la investigación, garantizando su colaboración libre a través del documento de aceptación consciente. Se preservó su facultad de abandonar en cualquier fase sin repercusiones. Cada uno de los involucrados fue atendido de manera justa y respetuoso, sin discriminación. Se evitó cualquier perjuicio a la imagen institucional o a los participantes, abordando el estudio desde una perspectiva ética, positiva y libre de sesgos. La investigación se desarrolló con integridad, transparencia y responsabilidad científica en todas sus etapas. El estudio se aplicó exclusivamente a profesionales de enfermería adultos. Por tanto, no se utilizó el formulario de asentimiento informado.

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 4.** Profesionales de enfermería según característica sociodemográfica, hospital público-Huánuco 2025

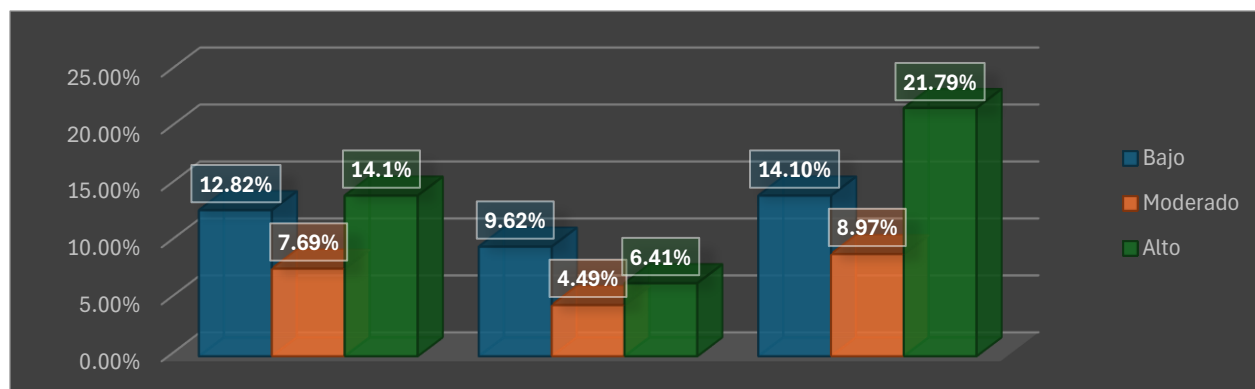
<b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS</b>	<b>Fi</b>	<b>No. 156</b>	<b>%</b>
Sexo			
Masculino	16		10.26%
Femenino	140		89.74%
Edad			
21-30 años	20		12.82%
31-40 años	50		32.05%
41-50 años	40		25.64%
51-60 años	30		19.23%
61-70 años	16		10.26%
Tipo de contrato			
Nombrado	46		29.49%
CAS	50		32.05%
CAS reposición	25		16.03%
Destacados	05		3.21%
Terceros	30		19.23%
Año de servicio laboral			
1-10 años	54		34.62%
11-20 años	80		51.28%
21 a + años	22		14.10%
Grado académico			
Licenciado Enf.	86		55.13%
Especialidad Enf.	60		38.46%
Magister	07		4.49%
Doctorado	03		1.92%
Áreas de trabajo			
Emergencia	11		7.05%
UCI	12		7.69%
Hospitalización	15		9.62%
consultorio externo	18		11.54%
Centro quirúrgico	15		9.62%
otro	85		54.49%
Total	156		100

La mayoría de los participantes son mujeres (89.74%) y tienen entre 31 y 50 años (57.69%). Predominan los contratos CAS (32.05%) y nombrados (29.49%). Más de la mitad tiene entre 11 y 20 años de servicio (51.28%) y el grado académico más común es Licenciado en Enfermería (55.13%)

**Tabla 5.** Estilos de liderazgo y compromiso laboral según niveles en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco-2025

		Compromiso laboral							
		Bajo		Moderado		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilos de liderazgo	Bajo	20	12.82	15	9.62	22	14.1	57	36.54
	Moderado	12	7.69	7	4.49	14	8.97	33	21.15
	Alto	22	14.1	10	6.41	34	21.79	66	42.31
	Total	54	34.62	32	20.51	70	44.87	156	100

**Figura 1.** Estilos de liderazgo y compromiso laboral según niveles en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco-2025



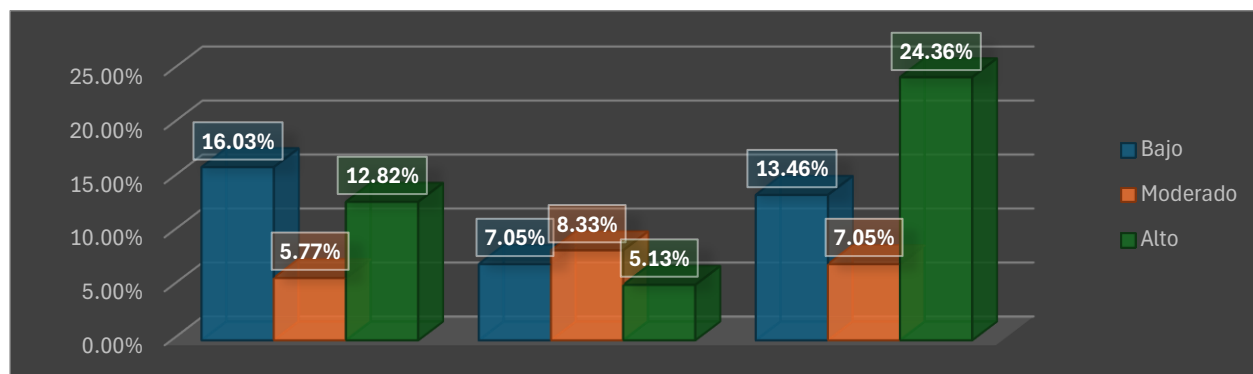
En la Tabla 05 y Figura 01, se observa que los profesionales de enfermería con un estilo de liderazgo alto presentan el mayor nivel de compromiso laboral, con un 21.79 % en la categoría alta. Este grupo supera a los que tienen liderazgo moderado o bajo, lo que sugiere que, a mayor percepción de liderazgo, mayor es el compromiso laboral. Asimismo, los profesionales con liderazgo bajo también muestran niveles altos de compromiso (14.1 %), aunque en menor

proporción, lo que indica que el liderazgo, incluso en niveles bajos, puede tener cierto impacto positivo.

**Tabla 6.** Liderazgo transformacional y compromiso laboral según niveles en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco-2025

		Compromiso laboral							
		Bajo		Moderado		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo transformacional	Bajo	25	16.03	11	7.05	21	13.46	57	36.54
	Moderado	9	5.77	13	8.33	11	7.05	33	21.15
	Alto	20	12.82	8	5.13	38	24.36	66	42.31
	Total	54	34.62	32	20.51	70	44.87	156	100

**Figura 2.** Liderazgo transformacional y compromiso laboral según niveles en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco-2025



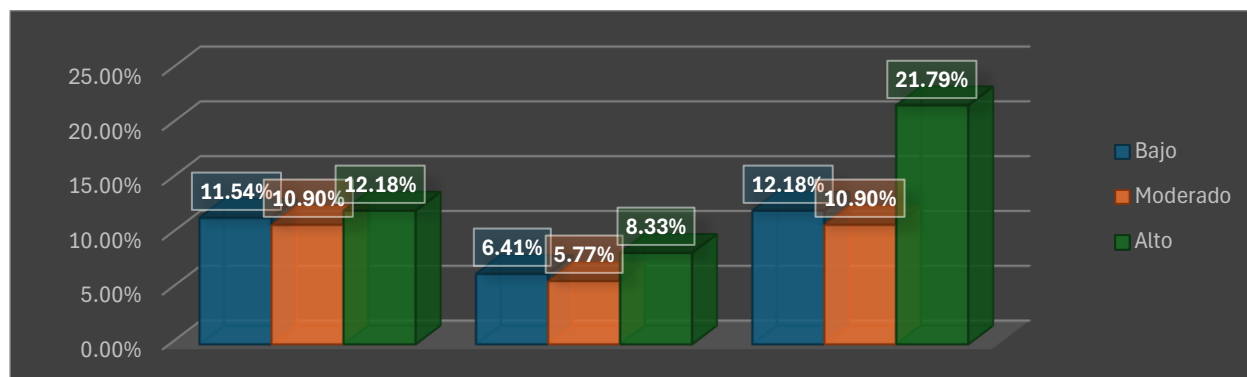
En la Tabla 06 y Figura 02, Al analizar específicamente la dimensión de liderazgo transformacional, se evidencia que los profesionales que perciben un liderazgo transformacional alto presentan el mayor porcentaje de compromiso laboral alto (24.36 %). En contraste, quienes perciben un liderazgo transformacional bajo tienen una menor proporción de compromiso alto (13.46 %). Esto refuerza la idea de que el liderazgo transformacional, caracterizado por la

inspiración, la empatía y el estímulo intelectual, tiene una influencia directa y significativa en el compromiso laboral del personal de enfermería.

**Tabla 7.** Liderazgo transaccional y compromiso laboral según niveles en profesionales de enfermería, en un hospital público de Huánuco-2025

		Compromiso laboral							
		Bajo		Moderado		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo transaccional	Bajo	18	11.54	10	6.41	19	12.18	47	30
	Moderado	17	10.9	9	5.77	17	10.9	43	28
	Alto	19	12.18	13	8.33	34	21.79	66	42
	Total	54	34.62	32	20.51	70	44.87	156	100

**Figura 3.** Liderazgo transaccional y compromiso laboral según niveles en profesionales de enfermería, en un hospital público de Huánuco-2025



En la Tabla 07 y Figura 03, Respecto al liderazgo transaccional, se observa que el nivel alto también se asocia con un compromiso laboral alto (21.79 %), aunque los niveles bajo y moderado presentan porcentajes similares (12.18 % y 10.9 %, respectivamente). Esto sugiere que el liderazgo transaccional, basado en recompensas y supervisión, tiene una influencia positiva,

pero menos marcada que el liderazgo transformacional. Su impacto parece centrarse más en la estabilidad funcional que en la motivación profunda del personal.

#### 4.1.2 Prueba de hipótesis

**Tabla 8.** Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	.137	156	<.001
Compromiso laboral	.133	156	<.001
D1 transformacional	.140	156	<.001
D2 transaccional	.124	156	<.001

Conclusión: Dado que la significancia es menor a 0,05, los datos no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplica la estadística no paramétrica. La prueba de hipótesis se realizará con el coeficiente de correlación rho de Spearman.

#### Hipótesis general

- $H_0$ : No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco, 2025.
- $H_a$ : Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco, 2025.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Lectura del error (p-valor):  $p < 0.001$

Valor del estadístico:  $\rho = 0.960$

Toma de decisión: Como  $p < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

## Conclusión

Existe una relación muy fuerte y positiva entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral.

A mayor percepción de estilos de liderazgo, mayor es el compromiso laboral del personal de enfermería.

**Tabla 9.** Correlación entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco – 2025

Correlaciones Rho de Spearman				Estilos de liderazgo	de	Compromiso laboral
Rho Spearman	de	Estilos de liderazgo	De	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1.000
				N		.960***
		Compromiso laboral		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	<.001
				N		156
						156

\*\*\*. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

## Decisión estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una relación significativa entre ambas variables con una relación muy fuerte y positiva. Esto implica que a mayor percepción de estilos de liderazgo (transformacional y transaccional), mayor es el nivel de compromiso laboral que manifiestan los profesionales de enfermería.

### Hipótesis específica 1

- $H_0$ : No existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.
- $H_a$ : Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Lectura del error (p-valor):  $p < 0.001$

Valor del estadístico:  $\rho = 0.957$

Toma de decisión: Como  $p < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

Conclusión:

Existe una relación muy fuerte y positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral. A mayor presencia de liderazgo transformacional, mayor es el compromiso laboral del personal de enfermería.

**Tabla 10.** Correlación entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco – 2025

Correlaciones Rho de Spearman				
		Liderazgo transformacional		Compromiso laboral
Rho Spearman	de Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	de 1.000	.957***
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	156	156
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	de .957***	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	156	156

\*\*\*. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

Decisión estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una relación significativa entre ambas variables con una relación muy fuerte y positiva. Esto implica que, a mayor percepción de liderazgo transformacional por parte del personal de enfermería, mayor es el nivel de compromiso laboral que manifiestan.

### Hipótesis específica 2

- $H_0$ : No existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.
- $H_a$ : Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Lectura del error (p-valor):  $p < 0.001$

Valor del estadístico:  $\rho = 0.937$

Toma de decisión: Como  $p < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

### Conclusión

Existe una relación muy fuerte y positiva entre el liderazgo transaccional y el compromiso laboral.

Aunque su intensidad es ligeramente menor que la del liderazgo transformacional, también incrementa significativamente el compromiso laboral

**Tabla 11.** Correlación entre liderazgo transaccional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco – 2025

Correlaciones Rho de Spearman				
			Compromiso laboral	Liderazgo transaccional
Rho	de	Compromiso laboral	de 1.000	.937***
Spearman		Coefficiente correlación		
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	156	156
	Liderazgo transaccional	Coefficiente correlación	de .937***	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	156	156

\*\*\*. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

Decisión estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una relación significativa entre ambas variables con una relación muy fuerte y positiva. Esto sugiere que el liderazgo transaccional, basado en recompensas, supervisión y cumplimiento de normas, también influye de manera significativa en el compromiso laboral del personal de enfermería, aunque con una intensidad ligeramente menor que el liderazgo transformacional.

#### 4.1.3. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco durante el año 2025. Los resultados obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman evidencian una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables ( $\rho = 0.960$ ;  $p < 0.001$ ), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso laboral.

Este hallazgo se sustenta en la teoría de Bass (25), quien plantea que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional influyen directamente en la motivación y desempeño del personal. Asimismo, Mainou y Lozoya (60) conceptualizan el compromiso laboral como un estado positivo que incluye empoderamiento, bienestar psicológico y autorrealización, elementos que se ven potenciados por un liderazgo efectivo.

Respecto al liderazgo transformacional, se observó una correlación muy fuerte con el compromiso laboral ( $\rho = 0.957$ ;  $p < 0.001$ ). Los profesionales que perciben un liderazgo transformacional alto presentan el mayor porcentaje de compromiso laboral alto (24.36 %), lo que indica que este estilo, caracterizado por la inspiración, la empatía y el estímulo intelectual, tiene una influencia directa en el involucramiento del personal. Este resultado coincide con estudios previos como el de Alluhaybi et al. (12), quienes reportaron una correlación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso laboral en Arabia Saudita.

En cuanto al liderazgo transaccional, también se encontró una relación significativa ( $\rho = 0.937$ ;  $p < 0.001$ ), aunque con una intensidad ligeramente menor. Este estilo, basado en

recompensas y supervisión, parece influir más en la estabilidad funcional que en la motivación profunda del personal. Huallpa (18) evidenció que el liderazgo transaccional predominaba en su muestra y se asociaba con niveles medios de satisfacción laboral, lo que refuerza la idea de que este estilo tiene un impacto positivo, aunque limitado.

Los datos descriptivos refuerzan esta tendencia: el 42.31 % de los profesionales que perciben un liderazgo alto presentan también un compromiso laboral alto, mientras que solo el 21.15 % de quienes perciben un liderazgo moderado alcanzan ese nivel de compromiso. Esto sugiere que el liderazgo transformacional tiene un mayor impacto en el compromiso afectivo, normativo y de autorrealización, dimensiones clave según Meyer y Allen (47).

Desde el punto de vista teórico, los resultados se explican por el modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass (25), que incluye componentes como la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Estos elementos promueven un entorno laboral positivo, motivador y comprometido. Por su parte, el modelo de compromiso laboral de Mainou et al. (60) destaca el empoderamiento, la empleabilidad, el bienestar psicológico y la autorrealización como factores clave, todos ellos influenciados por el estilo de liderazgo.

En relación con las limitaciones del estudio, se reconoce que el acceso a la población estuvo condicionado por las restricciones propias del establecimiento de salud, lo cual pudo limitar la ejecución fluida del trabajo de campo. Asimismo, la disponibilidad de literatura científica reciente relacionada con la temática específica fue limitada, lo que restringió el marco referencial actualizado.

En conclusión, los resultados obtenidos permiten afirmar con un nivel de confianza del 99.9 % que los estilos de liderazgo, tanto transformacional como transaccional, se relacionan

significativamente con el compromiso laboral en profesionales de enfermería. Estos hallazgos aportan evidencia empírica relevante para la gestión del talento humano en el sector salud, y sugieren que el fortalecimiento del liderazgo transformacional podría ser una estrategia efectiva para mejorar el compromiso laboral y, por ende, la calidad del servicio ofrecido.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Primera conclusión: Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa y muy fuerte entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco ( $\rho = 0.960$ ;  $p < 0.001$ ). Esto confirma que, a mayor percepción de liderazgo —tanto transformacional como transaccional—, mayor es el nivel de compromiso laboral del personal.

Segunda conclusión: El liderazgo transformacional mostró la mayor influencia sobre el compromiso laboral del personal de enfermería, con un coeficiente de correlación muy fuerte ( $\rho = 0.957$ ). Además, se observó que “los profesionales que perciben un liderazgo transformacional alto presentan el mayor porcentaje de compromiso laboral alto (24.36 %)”, lo que evidencia su impacto positivo en las dimensiones afectiva, normativa y de autorrealización del compromiso laboral.

Tercera conclusión: El liderazgo transaccional también se relacionó significativamente con el compromiso laboral ( $\rho = 0.937$ ), aunque su influencia es más funcional y orientada al cumplimiento de tareas mediante recompensas y supervisión, siendo menos intensa que la del liderazgo transformacional.

## 5.2. Recomendaciones

Primera recomendación: Dirigida a la Dirección del hospital y a la Jefatura de Enfermería, se recomienda fortalecer de manera institucional los estilos de liderazgo ejercidos en los servicios de enfermería, tomando como base el hallazgo de que “existe una relación significativa y muy fuerte entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral” ( $\rho = 0.960$ ). La finalidad práctica de esta recomendación es promover un entorno organizacional que incremente el compromiso laboral del personal, favoreciendo el desempeño y la calidad del cuidado brindado a los usuarios.

Segunda recomendación: A la Jefatura de Enfermería, se recomienda implementar programas de formación continua orientados al desarrollo del liderazgo transformacional, sustentados en el hallazgo de que “los profesionales que perciben un liderazgo transformacional alto presentan el mayor porcentaje de compromiso laboral alto (24.36 %)” y en la correlación muy fuerte obtenida ( $\rho = 0.957$ ). La finalidad de esta recomendación es práctica, ya que busca fortalecer competencias como la inspiración, la empatía, la motivación y el estímulo intelectual, las cuales se asocian directamente con mayores niveles de compromiso laboral.

Tercera recomendación: A la Oficina de Gestión del Talento Humano y a la Jefatura de Enfermería, se recomienda incorporar la evaluación periódica de los estilos de liderazgo en los procesos de gestión del personal, considerando el hallazgo de que “el liderazgo transaccional también influye de manera significativa en el compromiso laboral” ( $\rho = 0.937$ ). Esta

recomendación tiene una finalidad práctica y académica, ya que permitirá ajustar las prácticas de supervisión y retroalimentación, y además generará información sistemática para futuras evaluaciones y estudios sobre la influencia del liderazgo en el compromiso laboral.

**REFERENCIAS**

1. Geraldo L, Mera A, Rocha E. Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apunt Univ.* 2020;10(4). Disponible en: <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
2. World Health Organization. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. [Internet]. Geneva: WHO; 2020. 116 p. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Pan American Health Organization. OPS promueve un foro para debatir la educación, el empleo y el liderazgo de enfermería. [Internet]. Washington DC: PAHO; 2023. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/5-6-2023-ops-promueve-foro-para-debatir-educacion-empleo-liderazgo-enfermeria>
4. International Council of Nurses. Construyendo líderes de enfermería para el mañana: solicitudes abiertas para el CIE 2024. [Internet]. Geneva: ICN; 2024. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/construyendo-lideres-de-enfermeria-para-el-manana-solicitudes-abiertas-para-el-cie-2024>
5. Al-Mutairi A, Al-Harbi F, Al-Salem A. Leadership styles and work engagement among nurses in public hospitals. *J Nurs Manag.* 2024;32(1):45-53.
6. Martínez A, López R, García M. Influencia del liderazgo en el compromiso laboral del personal de enfermería. *Enferm Clin.* 2020;30(3):174-80.
7. Silva M, Rodrigues P. Liderazgo transformacional y engagement en enfermería brasileña. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2023;31: e3921.
8. Hernández L, Pardo C, Gómez J. Relación entre liderazgo y compromiso laboral en enfermería. *Rev Cuid.* 2022;13(1): e2101.
9. Rojas M, Villalobos P. Liderazgo y compromiso organizacional en enfermería chilena. *Cienc Enferm.* 2021;27(2):1-12.
10. Vera KS. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2021. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87137>

11. Colegio de Enfermeros del Perú. Datos de enfermeros en Perú. Lima: CEP; 2024. Disponible en: <http://cep.org.pe>
12. Alluhaybi IA, Usher K, Durkin J, Wilson A. Leadership styles of clinical nurse managers and work engagement among nurses in Saudi Arabia. PLoS One [Internet]. 2024;19(3): e0296082. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296082>
13. Carrera D. Liderazgo y rol de enfermería en el equipo de salud. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2024. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/41558>
14. Verduga R, Zambrano K, Figueroa J, Caro M. Liderazgo de enfermería: relación entre la efectividad del equipo y calidad de atención al paciente. Cienc Lat Rev Cient Multidiscip. 2023;8(1):6050–63.
15. Colonia D. Liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Lima Este Vitarte, 2024 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/e10b626c-8d20-415e-a531-cf52341c57b4/full>
16. Huamani LA. Gestión administrativa y compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120448>
17. Cáceres C. Influencia de la percepción del estilo de liderazgo en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa industrial Full Glass Perú S.A.C Arequipa [tesis]. Arequipa: Universidad Católica San Pablo; 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16251>
18. Huallpa D. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz. Perú: UNASAM; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4892>
19. González G. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de Bahía Blanca. Salud Cienc Tecnol. 2021;1(5). Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>
20. Stelmaszczuk J. Estilo de liderazgo e indicadores de resultado organizacional desde la óptica del personal de enfermería. Salud Cienc Tecnol. 2021; 1:10. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202110>

21. Paredes MA. Estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Tarapoto: Universidad César Vallejo; 2021. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81899>
22. **Bernal** DV. El liderazgo organizacional colombiano en la gestión humana postpandemia COVID-19. *Rev Cienc Soc.* 2021; 12:33–47.
23. Caituiro SF, Escobedo LS, Juárez GH. Influencia del liderazgo de servicio en el compromiso laboral y comportamiento organizacional en colaboradores del Banco de Crédito del Perú. *Rev Gest Hum.* 2024;9(1):22–39.
24. García G. Visión del liderazgo en post-pandemia: retos y nuevos escenarios gerenciales en tiempos de cambio. *Gerentia.* 2024;(3):15–28.
25. Bass BM. *Leadership and Performance Beyond Expectations.* Free Press; 1985.
26. Vargas A, Poma R. Compromiso laboral y liderazgo en tiempos de crisis sanitaria. *Rev Gest Salud.* 2022; 8:44–59.
27. Mendoza L, Córdoba M. Liderazgo organizacional y motivación laboral en instituciones públicas. *Rev Adm Pública.* 2020; 18:60–74.
28. Lewin K, Lippitt R, White RK. Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *J Soc Psychol.* 1939;10(2):271–301.
29. McGregor D. *The human side of enterprise.* New York: McGraw-Hill; 1960.
30. Blake RR, Mouton JS. *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence.* Gulf Publishing Company; 1964.
31. Fiedler F. *A Theory of Leadership Effectiveness.* McGraw-Hill; 1967.
32. Hersey P, Blanchard K. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.* Prentice Hall; 1969.
33. Burns JM. *Leadership.* Harper & Row; 1978.
34. Stogdill RM. *Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ XII).* Columbus: Ohio State University; 1963. 48 p.
35. Bass BM, Avolio BJ. *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire.* Menlo Park: Mind Garden; 1990. 136 p.
36. Myers IB, Briggs KT. *Myers-Briggs Type Indicator.* Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1980. 184 p.

37. Williams P. DISC Behavioral Assessment. San Diego: Inscape Publishing; 1992. 72 p.
38. Nieberding N. Liderazgo post pandemia: nuevas habilidades requeridas para los líderes. *Rev Psicol Org.* 2022;6(1):77–89.
39. Saville AJ, Holdsworth L. Saville Assessment Tool. Saville Consulting; 2000. 110 p.
40. Rath T, Conchie B. StrengthsFinder 2.0. Gallup Press; 2007. 192 p.
41. Salinas J, Herrera D. Liderazgo transformacional y bienestar psicológico en profesionales de salud. *Rev Psicol Salud.* 2021; 13:25–36.
42. Rojas C, Medina L. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en profesionales de salud. *Rev Cienc Salud.* 2021;19(3):101–12.
43. Gudiño EY, Rodríguez JA, Batallas SA, Reina ME. Liderazgo organizacional y su relación con el compromiso laboral en entornos postpandemia: una revisión sistemática. *Polo Conocim.* 2025;10(4):1-15.
44. Torres M, Delgado F. Estilos de liderazgo y engagement laboral en personal de enfermería. *Rev Enferm Actual.* 2023;21(1):88–97.
45. Mainou D, Lozoya O. El engagement en el trabajo desde la psicología humanista. *Rev Psicol Soc.* 2012; 27:45–60.
46. Maslow A. A Theory of Human Motivation. *Psychol Rev.* 1943; 50:370–396.
47. Meyer JP, Allen NJ. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Acad Manage J.* 1991; 24:63–80.
48. Cohen A. Two-Dimensional Model of Organizational Commitment. *RECAI.* 2007; 10:123–135.
49. Salanova M, Schaufeli WB. A Cross-National Study of Organizational Work Engagement. *J Organ Behav.* 2009; 30:147–154.
50. Mainou D, Lozoya O. El engagement en el trabajo desde la psicología humanista. *Rev Psicol Soc.* 2012; 27:45–60
51. Reyes JC. Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los trabajadores en una empresa de transporte, Los Olivos – 2025. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas]. Lima: Universidad Autónoma del Perú; 2025. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3799>
52. Márquez V. Engagement y su efecto en el desempeño laboral en la postpandemia en las organizaciones. *InvestUBA.* 2022;5(2):110 -19.

53. BPFeedback. 25 preguntas para medir el compromiso laboral [Internet]. 2023 [consultado el 15 de julio de 2025]. Disponible en: <https://bpfeedback.com/25-preguntas>
54. Arispe CM, Yangali JS, Guerrero MA, Rivera O, Acuña LA, Arellano C. La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado. Quito: Universidad Internacional del Ecuador; 2020.212 p.
55. Tapia MS. Un enfoque cuantitativo de la investigación. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/0cfb82a0-b0e4-46d0-8baa-e4d3b0ac0941>
56. Cohen N, Gómez G. Metodología de la Investigación, ¿Para qué? Buenos Aires: Teseo; 2019. 277 p.
57. Ruiz CB, Valenzuela MR. Metodología de la investigación. Ica: Fondo Editorial UNAT; 2023. Disponible en: <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/book/4>
58. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Introducción a la metodología de la investigación científica. Arequipa: UNSA; 2020. Disponible en: <https://fec.unsa.edu.pe/wp-content/uploads/2021/04/SILABO-470-INTRODUCCION-A-LA-METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-CIENTIFICA-Ano-2020-Ciclo-B.pdf>
59. Tacillo EF. Metodología de la investigación científica. [Internet]. Lima: Universidad Jaime Bausate y Meza; 2016. [Consultado el 16 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.bausate.edu.pe/handle/20.500.14229/36>
60. Mainou D, Lozoya O. El engagement en el trabajo desde la psicología humanista. Rev Psicol Soc. 2012; 27:45–60
61. Bass BM, Avolio BJ. Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Palo Alto, CA: Mind Garden; 1995.
62. Mainou D, Lozoya O. El engagement en el trabajo desde la psicología humanista. Rev Psicol Soc. 2012; 27:45–60.
63. Quero M. Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Telos. 2010;12(2):248–52. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
64. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1.ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2022.640 p.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general ¿Cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público, de Huánuco, 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso laboral en profesionales de enfermería?</p> <p>¿Cómo el estilo de liderazgo transaccional se relaciona con el compromiso laboral en profesionales de enfermería?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco.</p> <p>Objetivos específicos Establecer cómo el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso laboral en profesionales de enfermería.</p> <p>Establecer cómo el estilo de liderazgo transaccional se relaciona con el compromiso laboral en profesionales de enfermería.</p>	<p>Hipótesis General Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco, 2025. Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería. Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería. Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral en profesionales de enfermería.</p>	<p>Variable (V1) Estilos de liderazgo Dimensiones: Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional</p> <p>Variable (V2) Compromiso laboral Dimensiones: Empoderamiento Empleabilidad Bienestar Psicológico Autorrealización</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada Diseño de la investigación: No experimental Nivel de la investigación: Correlacional de corte transversal Método de la investigación: Hipotético-deductivo Enfoque: Cuantitativo Población: 261 enfermeras Muestra: 156 enfermeras Muestreo: Probabilístico Aleatorio Simple Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Código:

Fecha: ----/----/ 2025

DATOS DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

INSTRUCCIONES: Estimado/a, sírvase registrar sus datos escribiendo o mediante un aspa (X).

Sexo: Masculino  Femenino  Edad:  Tipo de contrato: Nombrado  CAS  CAS reposición  Terceros  Destacados  Grado académico: Licenciado Enf.  Especialidad Enf.  Magister  Doctorado  Áreas de trabajo: Emergencia  UCI  Hospitalización  consultorio externo  Centro quirúrgico  Años de trabajo:

01. Cuestionario de Estilos de Liderazgo

Instrucciones: Instrucciones: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre tu experiencia laboral, utilizando la siguiente escala: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

No.	Afirmación	1	2	3	4	5
<b>Liderazgo Transformacional</b>						
1	Mi líder genera respeto y confianza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Mi líder establece altos estándares de conducta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Mi líder es un ejemplo para seguir por su integridad y ética.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Mi líder inspira orgullo en sus seguidores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Mi líder articula una visión clara y atractiva del futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Mi líder motiva al equipo con entusiasmo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Mi líder comunica expectativas altas y confianza en el éxito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mi líder utiliza símbolos y metáforas para enfocar esfuerzos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mi líder fomenta la innovación y la creatividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Mi líder busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Mi líder estimula a considerar tareas desde distintos ángulos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Mi líder anima a pensar de manera crítica e innovadora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Mi líder atiende a las necesidades de desarrollo personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Mi líder actúa como mentor o coach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Mi líder demuestra empatía y consideración hacia los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Mi líder reconoce y celebra contribuciones individuales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Liderazgo Transaccional</b>						
17	Mi líder ofrece recompensas claras por el cumplimiento de tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Mi líder utiliza incentivos para asegurar el cumplimiento de metas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Mi líder proporciona retroalimentación inmediata y correctiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fuente: Basado en Bass (1985)

## 02. Cuestionario de Compromiso Laboral

Instrucciones: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre tu experiencia laboral, utilizando la siguiente escala: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

No.	Afirmación	1	2	3	4	5
<b>Empoderamiento</b>						
1	Tengo control sobre las decisiones laborales que tomo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tengo influencia en las decisiones laborales de mi equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Disfruto de autonomía en mi trabajo diario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Empleabilidad</b>						
4	Confío en mi capacidad para encontrar un empleo similar si fuera necesario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Percibo que mis habilidades son valoradas en el mercado laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Tengo oportunidades de desarrollo profesional en mi trabajo actual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Bienestar Psicológico</b>						
7	Estoy satisfecho con el balance entre mi vida laboral y personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mi trabajo contribuye positivamente a mi salud mental y emocional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Siento que mi trabajo contribuye a mi bienestar general.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Autorrealización</b>						
10	Encuentro significado y propósito en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Siento que estoy realizando mi potencial personal en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Mi trabajo me permite desarrollarme y crecer profesionalmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fuente: Basado en Mainou & Lozoya (2012)

Anexo 3: Validez del instrumento

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra.:

Luzvelia Álvarez Ortega

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería. requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco – 2025

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en estos temas.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Middleton Diaz Campos  
Nombre y Firma

DNI: 41110402

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1.

Estilos de liderazgo: Patrones de comportamiento de los líderes que influyen en la motivación y el desempeño de los seguidores. Bernard Bass (1985).

### Dimensiones de la variable 1.

Dimensión 1. Liderazgo transformacional: Es un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial y superen sus propias expectativas. Bernard Bass (1985).

Dimensión 2. El liderazgo transaccional: Se centra en las interacciones y transacciones entre el líder y sus seguidores. Este estilo de liderazgo se basa en un sistema de recompensas y castigos para motivar a los seguidores. Bernard Bass, (1985).

(Definición operacional) Evaluación de los estilos de liderazgo a través de un cuestionario basado en Bernard Bass (1985).

### Variable 2.

Compromiso laboral: Estado psicológico positivo caracterizado por la energía, dedicación y absorción en el trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

### Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1. Empoderamiento: Es la capacidad de los empleados para tomar decisiones y controlar su entorno laboral. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 2. Empleabilidad: Es la percepción de la capacidad para encontrar y mantener empleo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 3. Bienestar Psicológico: Es el estado de salud mental y emocional positivo de los empleados hacia su trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 4. Autorrealización: Es la realización de su potencial personal y profesional. Mainou y Lozoya (2012).

(Definición operacional) Evaluación de la autorrealización de los profesionales de enfermería a través de un cuestionario basado en Mainou y Lozoya (2012)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### *Variable 1: Estilos de liderazgo:*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Liderazgo transformacional	1 al 16	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Liderazgo transaccional	17,18,19	Ordinal	Bajo- Moderado - Alto

Fuente: Elaboración propia

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### *Variable 2: Compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Empoderamiento	1,2,3.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Empleabilidad	4,5,6.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Bienestar Psicológico	7,8,9.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Autorrealización	10,11,12.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS.

*TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:*

*Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público -Huánuco 2025.*

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Estilos de liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional							
1	Mi líder genera respeto y confianza.	X		X		X		
2	Mi líder establece altos estándares de conducta.	X		X		X		
3	Mi líder es un ejemplo para seguir por su integridad y ética.	X		X		X		
4	Mi líder inspira orgullo en sus seguidores.	X		X		X		
5	Mi líder articula una visión clara y atractiva del futuro.	X		X		X		
6	Mi líder motiva al equipo con entusiasmo.	X		X		X		
7	Mi líder comunica expectativas altas y confianza en el éxito.	X		X		X		
8	Mi líder utiliza símbolos y metáforas para enfocar esfuerzos.	X		X		X		
9	Mi líder fomenta la innovación y la creatividad.	X		X		X		
10	Mi líder busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	X		X		X		
11	Mi líder estimula a considerar tareas desde distintos ángulos.	X		X		X		
12	Mi líder anima a pensar de manera crítica e innovadora.	X		X		X		
13	Mi líder atiende a las necesidades de desarrollo personal.	X		X		X		
14	Mi líder actúa como mentor o coach.	X		X		X		
15	Mi líder demuestra empatía y consideración hacia los demás.	X		X		X		
16	Mi líder reconoce y celebra contribuciones individuales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Mi líder ofrece recompensas claras por el cumplimiento de tareas.	X		X		X		
18	Mi líder utiliza incentivos para asegurar el cumplimiento de metas.	X		X		X		
19	Mi líder proporciona retroalimentación inmediata y correctiva.	X		X		X		
	VARIABLE 2: Compromiso laboral							
	DIMENSIÓN 1: Empoderamiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tengo control sobre las decisiones laborales que tomo.	X		X		X		
2	Tengo influencia en las decisiones laborales de mi equipo.	X		X		X		
3	Disfruto de autonomía en mi trabajo diario.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Empleabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Confío en mi capacidad para encontrar un empleo similar	X		X		X		

	si fuera necesario.						
5	Percibo que mis habilidades son valoradas en el mercado laboral.	X		X		X	
6	Tengo oportunidades de desarrollo profesional en mi trabajo actual.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Bienestar Psicológico	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Estoy satisfecho con el balance entre mi vida laboral y personal.	X		X		X	
8	Mi trabajo contribuye positivamente a mi salud mental y emocional.	X		X		X	
9	Siento que mi trabajo contribuye a mi bienestar general.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Autorrealización	SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	Encuentro significado y propósito en mi trabajo.	X		X		X	
11	Siento que estoy realizando mi potencial personal en mi trabajo.	X		X		X	
12	Mi trabajo me permite desarrollarme y crecer profesionalmente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....Si hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad:                   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Luzvelia Álvarez Ortega.....

DNI: 22422460.....

Especialidad del validador: Ciencias de la Salud y Epidemiología.....

22 de Setiembre del 2025

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>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.

-----

del Experto Informante



-----  
Firma

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra.:

Llanos Melgarejo, Marina Ivercia

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería. requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco – 2025

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en estos temas.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Middleton Diaz Campos

Nombre y Firma

DNI: 41110402

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1.

Estilos de liderazgo: Patrones de comportamiento de los líderes que influyen en la motivación y el desempeño de los seguidores. Bernard Bass (1985).

### Dimensiones de la variable 1.

Dimensión 1. Liderazgo transformacional: Es un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial y superen sus propias expectativas. Bernard Bass (1985).

Dimensión 2. El liderazgo transaccional: Se centra en las interacciones y transacciones entre el líder y sus seguidores. Este estilo de liderazgo se basa en un sistema de recompensas y castigos para motivar a los seguidores. Bernard Bass, (1985).

(Definición operacional) Evaluación de los estilos de liderazgo a través de un cuestionario basado en Bernard Bass (1985).

### Variable 2.

Compromiso laboral: Estado psicológico positivo caracterizado por la energía, dedicación y absorción en el trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

### Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1. Empoderamiento: Es la capacidad de los empleados para tomar decisiones y controlar su entorno laboral. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 2. Empleabilidad: Es la percepción de la capacidad para encontrar y mantener empleo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 3. Bienestar Psicológico: Es el estado de salud mental y emocional positivo de los empleados hacia su trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 4. Autorrealización: Es la realización de su potencial personal y profesional. Mainou y Lozoya (2012).

(Definición operacional) Evaluación de la autorrealización de los profesionales de enfermería a través de un cuestionario basado en Mainou y Lozoya (2012)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### *Variable 1: Estilos de liderazgo:*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Liderazgo transformacional	1 al 16	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Liderazgo transaccional	17,18,19	Ordinal	Bajo- Moderado - Alto

Fuente: Elaboración propia

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### *Variable 2: Compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Empoderamiento	1,2,3.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Empleabilidad	4,5,6.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Bienestar Psicológico	7,8,9.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Autorrealización	10,11,12.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS.

*TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:*

*Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público -Huánuco 2025.*

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Estilos de liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional							
1	Mi líder genera respeto y confianza.	X		X		X		
2	Mi líder establece altos estándares de conducta.	X		X		X		
3	Mi líder es un ejemplo para seguir por su integridad y ética.	X		X		X		
4	Mi líder inspira orgullo en sus seguidores.	X		X		X		
5	Mi líder articula una visión clara y atractiva del futuro.	X		X		X		
6	Mi líder motiva al equipo con entusiasmo.	X		X		X		
7	Mi líder comunica expectativas altas y confianza en el éxito.	X		X		X		
8	Mi líder utiliza símbolos y metáforas para enfocar esfuerzos.	X		X		X		
9	Mi líder fomenta la innovación y la creatividad.	X		X		X		
10	Mi líder busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	X		X		X		
11	Mi líder estimula a considerar tareas desde distintos ángulos.	X		X		X		
12	Mi líder anima a pensar de manera crítica e innovadora.	X		X		X		
13	Mi líder atiende a las necesidades de desarrollo personal.	X		X		X		
14	Mi líder actúa como mentor o coach.	X		X		X		
15	Mi líder demuestra empatía y consideración hacia los demás.	X		X		X		
16	Mi líder reconoce y celebra contribuciones individuales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Mi líder ofrece recompensas claras por el cumplimiento de tareas.	X		X		X		
18	Mi líder utiliza incentivos para asegurar el cumplimiento de metas.	X		X		X		
19	Mi líder proporciona retroalimentación inmediata y correctiva.	X		X		X		
	VARIABLE 2: Compromiso laboral							
	DIMENSIÓN 1: Empoderamiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tengo control sobre las decisiones laborales que tomo.	X		X		X		
2	Tengo influencia en las decisiones laborales de mi equipo.	X		X		X		
3	Disfruto de autonomía en mi trabajo diario.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Empleabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Confío en mi capacidad para encontrar un empleo similar	X		X		X		



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra.:

MARTEL Y CHANG, SILVIA ALICIA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería. requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco – 2025

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en estos temas.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Middleton Diaz Campos

Nombre y Firma

DNI: 41110402

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1.

Estilos de liderazgo: Patrones de comportamiento de los líderes que influyen en la motivación y el desempeño de los seguidores. Bernard Bass (1985).

### Dimensiones de la variable 1.

Dimensión 1. Liderazgo transformacional: Es un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial y superen sus propias expectativas. Bernard Bass (1985).

Dimensión 2. El liderazgo transaccional: Se centra en las interacciones y transacciones entre el líder y sus seguidores. Este estilo de liderazgo se basa en un sistema de recompensas y castigos para motivar a los seguidores. Bernard Bass, (1985).

(Definición operacional) Evaluación de los estilos de liderazgo a través de un cuestionario basado en Bernard Bass (1985).

### Variable 2.

Compromiso laboral: Estado psicológico positivo caracterizado por la energía, dedicación y absorción en el trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

### Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1. Empoderamiento: Es la capacidad de los empleados para tomar decisiones y controlar su entorno laboral. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 2. Empleabilidad: Es la percepción de la capacidad para encontrar y mantener empleo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 3. Bienestar Psicológico: Es el estado de salud mental y emocional positivo de los empleados hacia su trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 4. Autorrealización: Es la realización de su potencial personal y profesional. Mainou y Lozoya (2012).

(Definición operacional) Evaluación de la autorrealización de los profesionales de enfermería a través de un cuestionario basado en Mainou y Lozoya (2012)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### *Variable 1: Estilos de liderazgo:*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Liderazgo transformacional	1 al 16	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Liderazgo transaccional	17,18,19	Ordinal	Bajo- Moderado - Alto

Fuente: Elaboración propia

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### *Variable 2: Compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Empoderamiento	1,2,3.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Empleabilidad	4,5,6.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Bienestar Psicológico	7,8,9.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Autorrealización	10,11,12.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS.

*TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:*

*Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público -Huánuco 2025.*

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Estilos de liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional							
1	Mi líder genera respeto y confianza.	X		X		X		
2	Mi líder establece altos estándares de conducta.	X		X		X		
3	Mi líder es un ejemplo para seguir por su integridad y ética.	X		X		X		
4	Mi líder inspira orgullo en sus seguidores.	X		X		X		
5	Mi líder articula una visión clara y atractiva del futuro.	X		X		X		
6	Mi líder motiva al equipo con entusiasmo.	X		X		X		
7	Mi líder comunica expectativas altas y confianza en el éxito.	X		X		X		
8	Mi líder utiliza símbolos y metáforas para enfocar esfuerzos.	X		X		X		
9	Mi líder fomenta la innovación y la creatividad.	X		X		X		
10	Mi líder busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	X		X		X		
11	Mi líder estimula a considerar tareas desde distintos ángulos.	X		X		X		
12	Mi líder anima a pensar de manera crítica e innovadora.	X		X		X		
13	Mi líder atiende a las necesidades de desarrollo personal.	X		X		X		
14	Mi líder actúa como mentor o coach.	X		X		X		
15	Mi líder demuestra empatía y consideración hacia los demás.	X		X		X		
16	Mi líder reconoce y celebra contribuciones individuales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Mi líder ofrece recompensas claras por el cumplimiento de tareas.	X		X		X		
18	Mi líder utiliza incentivos para asegurar el cumplimiento de metas.	X		X		X		
19	Mi líder proporciona retroalimentación inmediata y correctiva.	X		X		X		
	VARIABLE 2: Compromiso laboral							
	DIMENSIÓN 1: Empoderamiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tengo control sobre las decisiones laborales que tomo.	X		X		X		
2	Tengo influencia en las decisiones laborales de mi equipo.	X		X		X		
3	Disfruto de autonomía en mi trabajo diario.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Empleabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Confío en mi capacidad para encontrar un empleo similar	X		X		X		

	si fuera necesario.						
5	Percibo que mis habilidades son valoradas en el mercado laboral.	X		X		X	
6	Tengo oportunidades de desarrollo profesional en mi trabajo actual.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Bienestar Psicológico	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Estoy satisfecho con el balance entre mi vida laboral y personal.	X		X		X	
8	Mi trabajo contribuye positivamente a mi salud mental y emocional.	X		X		X	
9	Siento que mi trabajo contribuye a mi bienestar general.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Autorrealización	SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	Encuentro significado y propósito en mi trabajo.	X		X		X	
11	Siento que estoy realizando mi potencial personal en mi trabajo.	X		X		X	
12	Mi trabajo me permite desarrollarme y crecer profesionalmente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....Si hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad:                   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. MARTEL Y CHANG, SILVIA ALICIA.....

DNI: 22423118.....

Especialidad del validador: Especialista en el tema.....

22 de Setiembre del 2025

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>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.

Firma del Experto Informante



-----

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra.:

HUAPALLA CESPEDES, BETHSY DIANA.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería. requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco – 2025

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en estos temas.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Middleton Diaz Campos

Nombre y Firma

DNI: 41110402

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1.

Estilos de liderazgo: Patrones de comportamiento de los líderes que influyen en la motivación y el desempeño de los seguidores. Bernard Bass (1985).

### Dimensiones de la variable 1.

Dimensión 1. Liderazgo transformacional: Es un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial y superen sus propias expectativas. Bernard Bass (1985).

Dimensión 2. El liderazgo transaccional: Se centra en las interacciones y transacciones entre el líder y sus seguidores. Este estilo de liderazgo se basa en un sistema de recompensas y castigos para motivar a los seguidores. Bernard Bass, (1985).

(Definición operacional) Evaluación de los estilos de liderazgo a través de un cuestionario basado en Bernard Bass (1985).

### Variable 2.

Compromiso laboral: Estado psicológico positivo caracterizado por la energía, dedicación y absorción en el trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

### Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1. Empoderamiento: Es la capacidad de los empleados para tomar decisiones y controlar su entorno laboral. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 2. Empleabilidad: Es la percepción de la capacidad para encontrar y mantener empleo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 3. Bienestar Psicológico: Es el estado de salud mental y emocional positivo de los empleados hacia su trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 4. Autorrealización: Es la realización de su potencial personal y profesional. Mainou y Lozoya (2012).

(Definición operacional) Evaluación de la autorrealización de los profesionales de enfermería a través de un cuestionario basado en Mainou y Lozoya (2012)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### *Variable 1: Estilos de liderazgo:*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Liderazgo transformacional	1 al 16	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Liderazgo transaccional	17,18,19	Ordinal	Bajo- Moderado - Alto

Fuente: Elaboración propia

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### *Variable 2: Compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Empoderamiento	1,2,3.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Empleabilidad	4,5,6.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Bienestar Psicológico	7,8,9.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto
Autorrealización	10,11,12.	Ordinal	Bajo- Moderado – Alto

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS.

*TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:*

*Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público -Huánuco 2025.*

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Estilos de liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional							
1	Mi líder genera respeto y confianza.	X		X		X		
2	Mi líder establece altos estándares de conducta.	X		X		X		
3	Mi líder es un ejemplo para seguir por su integridad y ética.	X		X		X		
4	Mi líder inspira orgullo en sus seguidores.	X		X		X		
5	Mi líder articula una visión clara y atractiva del futuro.	X		X		X		
6	Mi líder motiva al equipo con entusiasmo.	X		X		X		
7	Mi líder comunica expectativas altas y confianza en el éxito.	X		X		X		
8	Mi líder utiliza símbolos y metáforas para enfocar esfuerzos.	X		X		X		
9	Mi líder fomenta la innovación y la creatividad.	X		X		X		
10	Mi líder busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	X		X		X		
11	Mi líder estimula a considerar tareas desde distintos ángulos.	X		X		X		
12	Mi líder anima a pensar de manera crítica e innovadora.	X		X		X		
13	Mi líder atiende a las necesidades de desarrollo personal.	X		X		X		
14	Mi líder actúa como mentor o coach.	X		X		X		
15	Mi líder demuestra empatía y consideración hacia los demás.	X		X		X		
16	Mi líder reconoce y celebra contribuciones individuales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Mi líder ofrece recompensas claras por el cumplimiento de tareas.	X		X		X		
18	Mi líder utiliza incentivos para asegurar el cumplimiento de metas.	X		X		X		
19	Mi líder proporciona retroalimentación inmediata y correctiva.	X		X		X		
	VARIABLE 2: Compromiso laboral							
	DIMENSIÓN 1: Empoderamiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tengo control sobre las decisiones laborales que tomo.	X		X		X		
2	Tengo influencia en las decisiones laborales de mi equipo.	X		X		X		
3	Disfruto de autonomía en mi trabajo diario.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Empleabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Confío en mi capacidad para encontrar un empleo similar	X		X		X		

	si fuera necesario.						
5	Percibo que mis habilidades son valoradas en el mercado laboral.	X		X		X	
6	Tengo oportunidades de desarrollo profesional en mi trabajo actual.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Bienestar Psicológico	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Estoy satisfecho con el balance entre mi vida laboral y personal.	X		X		X	
8	Mi trabajo contribuye positivamente a mi salud mental y emocional.	X		X		X	
9	Siento que mi trabajo contribuye a mi bienestar general.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Autorrealización	SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	Encuentro significado y propósito en mi trabajo.	X		X		X	
11	Siento que estoy realizando mi potencial personal en mi trabajo.	X		X		X	
12	Mi trabajo me permite desarrollarme y crecer profesionalmente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....Si hay suficiencia.....  
Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]                   No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador: Dra. HUAPALLA CESPEDES, BETHSY DIANA  
DNI: 41753598.....  
Especialidad del validador: Ciencias de la Salud y Epidemiología.....

22 de Setiembre del 2025

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>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.

-----  
Firma del Experto Informante

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.:

Millones Gómez Segundo German

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería. requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco – 2025

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en estos temas.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Middleton Diaz Campos

Nombre y Firma

DNI: 41110402

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Estilos de liderazgo: Patrones de comportamiento de los líderes que influyen en la motivación y el desempeño de los seguidores. Bernard Bass (1985).

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Liderazgo transformacional: Es un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial y superen sus propias expectativas.

Dimensión 2: El liderazgo transaccional: Se centra en las interacciones y transacciones entre el líder y sus seguidores. Este estilo de liderazgo se basa en un sistema de recompensas y castigos para motivar a los seguidores. Bernard Bass, (1985).

(Definición operacional) Evaluación del estilo de liderazgo transaccional a través de un cuestionario basado en Bernard Bass (1985).

Variable 2: Compromiso laboral: Estado psicológico positivo caracterizado por la energía, dedicación y absorción en el trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Empoderamiento: Que es la capacidad de los empleados para tomar decisiones y controlar su entorno laboral. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 2: Empleabilidad: Que es la percepción de la capacidad para encontrar y mantener empleo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 3: Bienestar Psicológico: Que es el estado de salud mental y emocional positivo de los empleados hacia su trabajo. Mainou y Lozoya (2012).

Dimensión 4: Autorrealización: Que es la realización de su potencial personal y profesional. Mainou y Lozoya (2012).

(Definición operacional) Evaluación de la autorrealización de los profesionales de enfermería a través de un cuestionario basado en Mainou y Lozoya (2012)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

*Variable 1: Estilos de liderazgo:*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	de	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Liderazgo transformacional	1 al 16	Ordinal		Bajo- Moderado – Alto
Liderazgo transaccional	17,18,19	Ordinal		Bajo- Moderado - Alto

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

*Variable 2: Compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	de	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Empoderamiento	1,2,3.	Ordinal		Bajo- Moderado – Alto
Empleabilidad	4,5,6.	Ordinal		Bajo- Moderado – Alto
Bienestar	7,8,9.	Ordinal		Bajo- Moderado – Alto
Psicológico	10,11,12.	Ordinal		Bajo- Moderado – Alto
Autorrealización				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS.

*TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:*

*Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público -Huánuco 2025.*

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Estilos de liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional							
1	Mi líder genera respeto y confianza.	X		X		X		
2	Mi líder establece altos estándares de conducta.	X		X		X		
3	Mi líder es un ejemplo para seguir por su integridad y ética.	X		X		X		
4	Mi líder inspira orgullo en sus seguidores.	X		X		X		
5	Mi líder articula una visión clara y atractiva del futuro.	X		X		X		
6	Mi líder motiva al equipo con entusiasmo.	X		X		X		
7	Mi líder comunica expectativas altas y confianza en el éxito.	X		X		X		
8	Mi líder utiliza símbolos y metáforas para enfocar esfuerzos.	X		X		X		
9	Mi líder fomenta la innovación y la creatividad.	X		X		X		
10	Mi líder busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	X		X		X		
11	Mi líder estimula a considerar tareas desde distintos ángulos.	X		X		X		
12	Mi líder anima a pensar de manera crítica e innovadora.	X		X		X		
13	Mi líder atiende a las necesidades de desarrollo personal.	X		X		X		
14	Mi líder actúa como mentor o coach.	X		X		X		
15	Mi líder demuestra empatía y consideración hacia los demás.	X		X		X		
16	Mi líder reconoce y celebra contribuciones individuales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Mi líder ofrece recompensas claras por el cumplimiento de tareas.	X		X		X		
18	Mi líder utiliza incentivos para asegurar el cumplimiento de metas.	X		X		X		
19	Mi líder proporciona retroalimentación inmediata y correctiva.	X		X		X		
	VARIABLE 2: Compromiso laboral							
	DIMENSIÓN 1: Empoderamiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tengo control sobre las decisiones laborales que tomo.	X		X		X		
2	Tengo influencia en las decisiones laborales de mi equipo.	X		X		X		
3	Disfruto de autonomía en mi trabajo diario.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Empleabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Confío en mi capacidad para encontrar un empleo similar	X		X		X		

	si fuera necesario.						
5	Percibo que mis habilidades son valoradas en el mercado laboral.	X		X		X	
6	Tengo oportunidades de desarrollo profesional en mi trabajo actual.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Bienestar Psicológico	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Estoy satisfecho con el balance entre mi vida laboral y personal.	X		X		X	
8	Mi trabajo contribuye positivamente a mi salud mental y emocional.	X		X		X	
9	Siento que mi trabajo contribuye a mi bienestar general.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Autorrealización	SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	Encuentro significado y propósito en mi trabajo.	X		X		X	
11	Siento que estoy realizando mi potencial personal en mi trabajo.	X		X		X	
12	Mi trabajo me permite desarrollarme y crecer profesionalmente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....Si hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad:                   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Segundo German Millones Gómez

DNI: 10690269 .....

Especialidad del validador: ...bioestadístico.....

22 de Setiembre del 2025

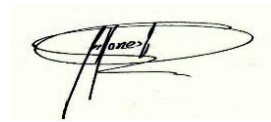
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>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.

Firma del Experto Informante



-----

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

(Realizado con el estadígrafo alfa de Cronbach en spss v.24)

### *01. Variable estilos de liderazgo (V1)*

---

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100
	Excluido	0	0
	Total	25	100

a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.996	19

---

### *02. Variable compromiso laboral (V2)*

---

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100
	Excluido	0	0
	Total	25	100

a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.993	12

---

## Anexo 5: Aprobación del comité de ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### **CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Lima, 13 de octubre del 2025.

Autor Responsable:  
**MIDDLETON DIAZ CAMPOS**

**Exp. N°: 2349-2025**

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 profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco – 2025”**

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

El cual tiene como Autor(es) a:  
**MIDDLETON DIAZ CAMPOS**

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 Minaya Galarreta**  
Presidente  
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
Universidad Privada Norbert Wiener

## Anexo 6: Formato de consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Middleton Diaz Campos

Título: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco - 2025

---

Usted ha sido invitado(a) a participar en un estudio llamado: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco – 2025. Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

Si acepta participar, se le solicitará completar dos cuestionarios: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES). La aplicación será presencial, en horarios previamente coordinados, y tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos. Antes de iniciar, se le explicará el propósito del estudio y podrá hacer preguntas. Sus respuestas serán confidenciales y utilizadas únicamente con fines académicos. No existen riesgos físicos ni psicológicos significativos asociados a su participación. Usted puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. Middleton Diaz Campos, tel. +51 917 619 762 o al comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

La participación es completamente voluntaria. Al firmar este documento, usted manifiesta haber comprendido la información proporcionada y acepta participar libremente.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres: Middleton Diaz Campos

DNI: 41110402

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



GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL  
DE SALUD HUÁNUCO

HOSPITAL REGIONAL  
HERMILIO VALDIZÁN  
MEDRANO



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Huánuco, 13 NOV 2025

CARTA N° 427 -2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/DE

Señor.

**DÍAZ CAMPOS MIDDLETON**

Licenciado en Enfermería

Universidad Norbert

Presente. \_

DOC: 6547267  
EXP: 03741291  
FOL: 01717

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCION DE DATOS - TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**REFERENCIA : a) SOLICITUD S/N REG. N°6447064 TD N°15459  
b) INFORME N°579-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/UADI-LYRP  
c) INFORME N°053-2025-CIEI-HRHVM**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en respuesta al documento de la referencia inciso a) en la cual solicita autorización para la recolección de datos – trabajo de investigación y estando el documento de la referencia b), esta dirección **AUTORIZA** la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: "**ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO-HUÁNUCO-2025**", cuyo efecto debe de coordinar con la Jefatura de Departamento de Enfermería y servicios a cargo a fin de que le brinden las facilidades del caso. Debiendo ingresar a la institución con las medidas de protección según las normas sanitarias emitidas por el ministerio de salud (contar con 04 dosis de vacuna contra el Covid-19, equipo de protección personal, distanciamiento social).

Señalar que, durante el proceso de la investigación desarrollada se deberá de mantener el orden del área; se muestre total compromiso de asegurar el respeto al ser humano y a su entorno basado a los PRINCIPIOS BIOÉTICOS: Beneficencia, No Maleficencia, Justicia y Autonomía; preservando el carácter RESERVADO y CONFIDENCIAL de la información obtenida y los resultados alcanzados, utilizados solo con fines estrictamente académicas, a responsabilidad única del investigador. Culminado el desarrollo del estudio el investigador debe alcanzar una copia del trabajo final desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital.

Para la recolección de datos (que involucren historias clínicas, encuestas, cuestionarios, entre otros) el investigador deberá utilizar códigos de identificación que garanticen la anonimización de la información. En ningún caso se divulgarán datos personales de los pacientes, tales como nombres completos, número de DNI, número de celular o número de Historia Clínica, ni datos de los profesionales de salud tratantes. Esta medida es fundamental para asegurar la confidencialidad, privacidad y protección de la información, cumpliendo así con los estándares éticos y de privacidad en la investigación académica.

Se remite la presente para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
Dirección Regional de Salud  
Hospital Regional Herminio Valdizán Medrano Nivel II  
*Annie Giovanna Ibazeta Valdivieso*  
Méd. Annie Giovanna Ibazeta Valdivieso  
CNP 080385  
DIRECTOR EJECUTIVO

AGIV/UADI/amsi  
Hco 11/11/2025  
c.c. Archivo

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación  
Correo: docenciaeinvestigacion.hrhvm23@gmail.com

Jr. Herminio Valdizán N° 950

www.hrhvm.gob.pe

(062) 512400




# 16% 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
- 6%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**  
148 caracteres sospechosos en N.º de páginas  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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
- 6% Publicaciones
- 14% 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	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-03	<1%
4	Internet	apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-11	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2026-02-20	<1%
8	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-26	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2...	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-12-13	<1%