



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de
Enfermería en el Hospital Lima Este Vitarte, 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Colonia de la Cruz, Dora


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1272-7974>

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4988-1067>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, DORA COLONIA DE LA CRUZ Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL LIMA ESTE VITARTE, 2024 " Asesorado por el docente: Mag. ROCIO HERMOZA MOQUILLAZA Con DNI 40441142 Con ORCID 0000-0003-4988-1067 tiene un índice de similitud de (20) (VEINTE) % con código oid: oid:14912:416028170 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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




.....
 Firma de autor 1
 DORA COLONIA DE LA CRUZ
 DNI: ...40001759.....

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



.....
 Firma
 Asesor: ROCIO HERMOZA MOQUILLAZA
 DNI:40441142.....

Lima, 13 de diciembre de 2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

La exclusión de ciertos párrafos como filtro en Turnitin se realizó con el objetivo de evitar similitudes irrelevantes, como citas textuales debidamente referenciadas o secciones metodológicas estándar que no aportan al análisis de originalidad.

Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico esta tesis a mis padres que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi madre e hijo, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

Agradecer por este estudio a las personas que han sido fundamentales en mi camino académico es un honor y un privilegio. Han sido mis compañeros de viaje, mis guías, mis mentores y mis amigos. Su apoyo incondicional, su paciencia y su motivación han sido la fuerza impulsora detrás de cada paso que he dado en esta larga travesía.

Índice general

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice general.....	v
Índice de tablas.....	viii
Resumen.....	ix
Abstrac.....	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Justificación Teórica.....	6
1.4.2. Justificación Metodológica.....	6
1.4.3. Justificación Práctica.....	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Bases teóricas.....	12

2.3. Formulación de la hipótesis.....	23
2.3.1. Hipótesis general	23
2.3.2. Hipótesis específicas.....	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Método de la investigación	24
3.2. Enfoque de la investigación	24
3.3. Tipo de la investigación	24
3.4. Diseño de la investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo	25
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.7.1. Técnicas	30
3.7.2. Descripción de instrumentos	30
3.7.3. Validación.....	31
3.7.4. Confiabilidad	33
3.8. Procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Aspectos éticos.....	34
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	37
4.1. Análisis descriptivo de los resultados	37
4.1.1. Análisis descriptivo de la variable Liderazgo transformacional	37
4.1.2. Análisis descriptivo variable Compromiso laboral	39
4.2. Prueba de hipótesis.....	41
4.3. Discusión de resultados.....	45
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51

5.1. Conclusiones.	51
5.2. Recomendaciones.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	62

Índice de tablas

Tabla 1	37
Tabla 2	38
Tabla 3	39
Tabla 4	40
Tabla 5	41
Tabla 6	42
Tabla 7	43
Tabla 8	44
Tabla 9	45

Resumen

Objetivo: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024. **Materiales y métodos:** Fue una investigación hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal de tipo correlacional. Las variables, liderazgo transformacional y el compromiso laboral fueron analizadas en una población de 132 profesionales de enfermería quienes laboran en el Hospital de Lima Este Vitarte del distrito de Ate Vitarte. Se emplearon dos instrumentos tipo cuestionario para liderazgo transformacional con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.975 y para la variable Compromiso Laboral con un alfa de Cronbach de 0.933. **Resultados:** Se encontró el 31.8% de los profesionales de enfermería, consideran que el Liderazgo transformacional en su centro laboral es bueno, en tanto el 85.6% indicaron que es alto el compromiso laboral en su centro de trabajo. **Conclusión:** Se encontró un nivel de significancia $0.000 < 0.05$ y la $\rho = 0.350$, lo que significa que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital de Lima Este, 2024.

Palabras clave: Compromiso laboral, enfermeras, Liderazgo, liderazgo transformacional, profesionales de salud.

Abstrac

Objective: Determine the relationship between transformational leadership and the work commitment of the nursing professional at the Lima Este Hospital, 2024. **Materials and methods:** It was a hypothetical deductive investigation, with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional correlational design. The variables transformational leadership and work commitment were analyzed in a population of 132 nursing professionals who work at the Lima Este Vitarte Hospital in the Ate Vitarte district. Two questionnaire-type instruments were used for transformational leadership with a Cronbach's alpha reliability of 0.975 and for the Work Commitment variable with a Cronbach's alpha of 0.933. **Results:** It was found that 31.8% of nursing professionals consider that transformational leadership in their workplace is good, while 85.6% indicated that work commitment in their workplace is high. **Conclusion:** The significance level was found to be $0.000 < 0.05$ and the $\rho = 0.350$, which means that there is a significant relationship between transformational leadership and the work commitment of the nursing professional at the Hospital de Lima Este, 2024.

Keywords: Work commitment, nurses, Leadership, transformational leadership, health professionals.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la salud (OMS) enfatiza la necesidad y prioridad de invertir en educación, empleo y liderazgo, en su informe sobre la situación de enfermería hace hincapié que existe aproximadamente 28 millones de profesiones de enfermería y un déficit de 5.9 millones siendo América Latina una de las regiones con mayor déficit (1). En cuanto a enfermeras líderes en América Latina y el Caribe, en el año 2024, la Organización panamericana de salud OPS mediante la universidad de Pensilvania, reporto en un seminario que la mayoría de las enfermeras del medio son enfermeras con perfil de líderes 35,7%, seguidos por profesionales en posiciones de liderazgo en un 21,8% (2).

Por otro lado, la OPS para el año 2024, reporta que en la región de las Américas hay en un promedio de 7 millones de profesionales de enfermería, de ellos los países reportan que existe de 30 enfermeras por cada 10.000 habitantes, el 15% tiene 55 años o más, el 89% son féminas, el 79% laboran en el sector público y el 74% laboran en hospitales, estos datos reflejan que la enfermera esta en contacto directo con la población y se convierten en líderes innatas para la formulación de políticas del sector Salud, por ello, es muy importante promover oportunidades de liderazgo y desarrollar las capacidades de estos profesionales (1)

En la misma línea la OMS, informa que la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2, contagio a más de 338 millones de personas y se estima que fallecieron 5,57 millones, tuvo efectos negativos a nivel socioeconómicos, humanitarios, y resalta que las organizaciones sanitarias no se encuentran preparadas para afrontar este tipo de situaciones, donde es necesario tener liderazgo transformacional para la dirección y organización de las instituciones sanitarias, que puedan

integrar al equipo multidisciplinario en pro de sacar adelante a las organizaciones en todo tipo de situaciones y realidades (2).

En el mismo contexto, en América Latina, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), considera al profesional de enfermería como la columna vertebral de toda organización sanitaria, son líderes, fundamentales e indispensables en el equipo de salud e interdisciplinario, que brinda servicios de salud en todos los niveles de atención del sistema de sanitario, proporciona cuidados autónomos y colaborativos a personas de todas las edades, familia, grupo y comunidades ya sean enfermas o sanas. También ha desarrollado estrategias para los profesionales de enfermería en la Región de las Américas, que se encargaran de fortalecer y consolidar el liderazgo y la gestión estratégica en los sistemas de salud, mediante la formulación y monitoreo de políticas, según la OPS en América Latina, el 47% de países cuentan con jefaturas de enfermería (3).

Por otro lado, en Perú, el profesional de enfermería se encuentra representado por el Colegio Nacional de Enfermeros (CEP), en cuyo liderazgo se han logrado obtener intercambio internaciones que ayuden al fortalecimiento y avance de la profesión así mismo, se logró obtener acceder a cargos gerenciales en instituciones Prestadoras de servicios de salud y en la administración pública (4).

Es por ello que el liderazgo es un proceso dinámico, que se encuentra en constante evolución desarrollando nuevos conocimientos y estrategias que ayudaran a gestionar a las organizaciones, resuelve conflictos internos que suceden entre los trabajadores, en la actualidad se necesita de conocimientos técnicos científicos y sobre todo del manejo de la comunicación de los colaboradores, para poder identificar el potencial del talento humano y desarrollarlos al máximo, logrando que este se relacione y cree un vínculo motivacional con los objetivos y metas

de la organización, por ende, el liderazgo se ha convertido en pieza clave de las organizaciones, ya que de ello depende vincular a los colaboradores con los objetivos y metas de la institución (5).

Desde otra perspectiva, se asume que el profesional sanitario con liderazgo transformacional o carismático, desarrolla competencias de dirección con lo que asume funciones y responsabilidades del equipo de trabajo, así mismo debe ser capaz de desarrollar inteligencia emocional y habilidades blandas para enfrentar de forma innovadora y dinámica los diferentes conflictos dentro de la organización, escuchar y empatizar con los miembros del equipo es una característica fundamental del liderazgo transformacional (6).

Ahora, considerando el engagement o compromiso laboral, este enfatiza el vínculo emocional que tienen los empleados con la organización y sus objetivos, este vínculo es el motor intrínseco, es un indicador clave de productividad y desempeño laboral que va más allá de la responsabilidad y buen comportamiento, aumenta en beneficio del crecimiento de la organización, así mismo se ha observado que a mayor compromiso laboral disminuye la rotación de personal, el ausentismo laboral y la intención de abandono laboral (7).

Ante ello diversos estudios realizados en Colombia, indican que el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería están ligados positiva y significativamente, el 80% de participantes indicaron que el liderazgo transformacional es clave en el manejo de las organizaciones sanitarias y un 71% de profesionales de enfermería se siente comprometido con la profesión y con la institución, esto conlleva un desempeño más dinámico y organizado beneficiando al desarrollo social, profesional y organizacional (8).

Ahora dentro del contexto Peruano, en Lima en una empresa de telecomunicaciones se concluyó mediante el análisis estadístico de correlación de Spearman $Rho = 0.115$ y $p = 0.104$, que

no existe evidencia para asegurar una influencia significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, muy por el contrario la relación es débil, lo que nos indica que se deben de implementar estrategias de liderazgo y gestión de recurso humano (9).

Por otro lado, un estudio realizado en un instituto de salud, resalta la relación significativa y positiva que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los profesionales de la salud, este arrojo que el 73% de los profesionales indican como bueno al liderazgo transformacional mientras que un 75% considera como regular al compromiso laboral esto ayuda en la toma de decisiones e investigar sobre los factores que influyen en el compromiso laboral (10).

Es necesario resaltar que, diversos estudios concluyen en la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los trabajadores en las organizaciones de salud, sin embargo estos resultados son contradictorios, en este contexto, existe necesidad de estudios del liderazgo en las instituciones del sector salud, debido a que, durante la pandemia del COVID – 19, afloraron grandes deficiencias en los procesos de toma de decisiones en los diversos niveles jerárquicos del sistema de salud, particularmente en las unidades hospitalarias. Además, según informes de la OMS estamos próximos a nuevas olas pandémicas y se requiere fortalecer el liderazgo en los distintos niveles del sistema de salud (11)

Debido a lo mencionado anteriormente, es importante estudiar la relación entre el liderazgo transformacional en el compromiso laboral, con la finalidad de corroborar si lo que sugiere la literatura se cumple en las organizaciones de salud.

Esta investigación se realizó con el fin de estudiar la relación existente entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en un Hospital De Lima Este Vitarte, 2024.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional en su dimensión, motivación inspiradora y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024?

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional en su dimensión, estimulación intelectual y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024?

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional en su dimensión, consideración individualizada y compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación de la motivación inspiradora del liderazgo transformacional de acuerdo con el compromiso laboral del profesional de enfermería del hospital Lima Este, 2024.

Identificar la relación de la estimulación intelectual del liderazgo transformacional de acuerdo con el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024.

Identificar la relación de la consideración individualizada del liderazgo transformacional de acuerdo con el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

Los estudios que relacionan la variable liderazgo transformacional con la variable compromiso laboral se han vinculado mayormente al desempeño laboral y a la productividad, en organizaciones de índole de la producción, donde existe una relación positiva, por lo que fue importante estudiar la relación entre la variable liderazgo transformacional en la variable compromiso laboral, en el sector salud especialmente en el ámbito público, ya que existieron insuficientes estudios que puedan avalar dicha relación positiva en el ámbito de la salud, así mismo contribuir al conocimiento teórico de ambas variables.

Investigaciones muestran que la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual son predictores más directos del compromiso laboral en entornos de salud

1.4.2. Justificación Metodológica

La investigación plantea una metodología apropiada para el sector salud en el ámbito de enfermería, posibilitando la generación de información valiosa para la comunidad científica,

debido a utilizarse instrumentos de medición de las variables confiables y válidas. En este sentido, dichos instrumentos pueden ser utilizados por otros investigadores con variables de estudios similares a este trabajo de investigación.

La dimensión influencia idealizada fue excluida del proyecto ya que facilita el diseño de herramientas de medición más específicas, adecuadas para medir el impacto directo en el compromiso del profesional de enfermería.

Justificación Práctica

Esta investigación aporta valiosos resultados prácticos para una buena gestión en la administración de los recursos humanos del sector salud. Los directivos podrán contar con lineamientos concretos para el mejoramiento de sus capacidades de liderazgo transformacional e impactar en el compromiso laboral de los trabajadores. Ello redundará en el mejoramiento de los resultados y ratios de las organizaciones de salud, posibilitando mejores perspectivas de crecimiento económico a los líderes de distintas áreas y equipos de trabajo, beneficiando al trabajador, a la organización y al país.

Para la dimensión influencia idealizada En el contexto hospitalario, la influencia idealizada se relaciona más con el poder y la imagen del líder, aspectos menos tangibles para evaluar en la práctica diaria de enfermería. Por tal motivo no se está considerando esta dimensión.

1.5. Limitaciones de la investigación

En términos de búsquedas de la bibliografía, fue difícil obtener versiones actuales de las teorías del LT y los modelos de compromiso organizacional. Otra de las limitaciones fue que no se encontraron muchos estudios que vinculen estas dos variables para ciudades nacionales e internacionales, cumpliendo nuevamente con los criterios necesarios para ser considerados antecedentes relevantes para el estudio. La investigadora tuvo tiempo limitado porque se enfrentan a la presión de trabajar de forma asistencial, lo que dificulta la asignación de tiempo para la investigación debido a otras actividades académicas. Por último, durante todo el proceso para completar el estudio se utilizaron diversos recursos materiales, como inversiones registradas y contingencias, y el estudio se retrasó cuidadosamente.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Guerrero (12), año 2021, su objetivo fue “determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, y cómo esta relación afecta el compromiso organizacional”. Estudio cuantitativo en la que participaron 368 profesionales de la salud. Los resultados obtenidos principalmente mediante el análisis SEM del chi cuadrado $r = .55$, $p < 0.05$, y concluye que estilo de

liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Roncallo y Roqueme (13), año 2021 tuvieron por objetivo “determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en trabajadores del sector público colombiano”, estudio de tipo cuantitativo de diseño transeccional correlacional, con una muestra de 325 trabajadores del sector público, un cuestionario con el nivel de confianza del Alpha de Cronbach mayor a 0.70, Los resultados evidenciaron que las dimensiones del liderazgo transformacional están relacionadas positivamente con las dimensiones engagement laboral en un 0.44 y 0.64, llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional y el engagement se relacionan positivamente, esto permitió dar importancia al desarrollo de líderes transformacionales que favorezcan la gestión del talento humano.

Vásquez et al. (14), año 2021 en estudio cuyo propósito fue “entender el rol mediador de la confianza organizacional y el work engagement entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral basándose en el modelo de organizaciones saludables y resilientes”, estudio de enfoque descriptivo corte transversal no experimental con una muestra de 201 colaboradores, para los resultados emplearon el programa AMOS evidenciando que la confianza organizacional y el work engagement median de forma total la relación entre liderazgo organizacional y el desempeño laboral (M1) se ajusta a los datos [$\chi^2(51) = 130,47; p = 0,001; RMSEA = 0,09; CFI = 0,95; NFI = 0,92; TLI = 0,94; IFI = 0,95; AIC = 184,47$]. Concluyen que la confianza organizacional y el Word engagement miden la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

Hussain y khayat (15), año 2021 tuvieron como objetivo “determinar el efecto del estilo de liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional” revisión

sistemática de 26 estudios cuantitativos. Los resultados evidenciaron que 19 estudios que examinan la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral ($n = 15$) tienen una relación positiva, mientras que 13 estudios que examinan la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($n = 11$) tienen una relación positiva. Concluyen que el liderazgo transformacional tiene un gran efecto en el personal y el entorno hospitalario.

Iqbal et al. (16), año 2019, en su objetivo de estudio “Determinar el impacto del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de las enfermeras”, estudio cuantitativo correlacional en 30 hospitales con aplicación de encuesta de 330 enfermeras. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional estaba significativamente correlacionado con el empoderamiento psicológico ($r = 0,575, p < 0,01$), el bienestar psicológico ($r = 0,621, p < 0,01$) y el compromiso organizacional ($r = 0,529, p < 0,01$). Concluyen y sugieren que el liderazgo transformacional, el bienestar psicológico y el empoderamiento psicológico afectan el compromiso organizacional de las enfermeras.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Gonzales (17), año 2024, en su estudio cuyo propósito fue de “determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la oficina de gestión de servicios de salud”, estudio de tipo no experimental de enfoque cuantitativo y corte transversal correlacional, contando con una población de 86 colaboradores se tomó la muestra de 70 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional es alto con un 53% y el engagement laboral también fue alto con un 50%, esta correlación se sustenta con una significancia de 0.001, y $Rho = 0.573$. Concluye que existe una relación significativa moderada entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la oficina de Gestión de salud.

Pizarro (18), año 2023 el propósito de estudio fue “determinar si el desempeño laboral se relaciona con el liderazgo transaccional y transformacional en los profesionales de la salud del Hospital Militar Central”, la investigación fue de enfoque cuantitativo no experimental descriptivo correlacional, la población fue de 514 profesionales de la salud se tomó una muestra de 221 profesionales entre médicos y enfermeros. Como resultados se obtuvo que, el 54.5% (120) considera un desempeño laboral medio, en relación de la percepción del tipo de liderazgo, considera el 35.9% cuenta con el liderazgo transaccional alto, respecto al liderazgo transformacional alto que solo el 16.4%. Concluyendo que existe una relación directa entre el liderazgo transaccional con el desempeño laboral, por el contrario, no existe relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

Ramírez (19), año 2023 en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la influencia del Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del Instituto de Salud”, estudio de enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal correlacional, se tomó una muestra de 87 profesionales de la salud, mediante el muestreo no probabilísticos por conveniencia. Los resultados evidenciaron, que el 73% de los profesionales de la salud consideran que el liderazgo transformacional es bueno; respecto al compromiso organizacional, se encontró que el 75% de este personal presenta un nivel regular. Concluyendo que el liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud.

Vadillo (20), año 2021 Lima Perú, en su estudio cuyo propósito fue “determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los trabajadores de una consultora”, estudio con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, muestreo probabilístico y de corte transversal, se desarrolló con una muestra de 167 colaboradores. Los resultados evidenciaron que

el liderazgo transformacional fue percibido como regular por un 40.72% y el compromiso laboral fue regular 42.51%, al realizar la correlación, se obtuvo una correlación positiva media significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral con $r=0.539$ y $p<0.05$. Concluye que existe correlación positiva media significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora.

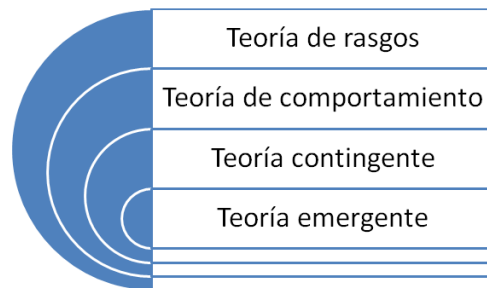
Medina (21), año 2020 en su estudio cuyo propósito fue “determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada”, estudio de enfoque cuantitativo diseño no experimental de corte transversal correlativo, se empleó una muestra de 109 profesionales que fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Los resultados evidencian a Spearman ($Rho=0.080$, $p=0.432$) indicando que no hay evidencia para afirmar la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de la muestra objeto de estudio. Concluye que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

2.2. Bases teóricas

Bases teóricas de Liderazgo

Teorías de liderazgo

Existen diversas teorías de liderazgo, muchas de ellas han sido redefinidas. En el año 2015, García M. sostuvo que se existen cuatro teorías importantes: (a) teoría de rasgos, (b) teoría de comportamiento, (c) teoría contingente y (d) teoría emergente (22).



Teoría de rasgos

Esta teoría considera que los líderes nacen con ciertos rasgos característicos, no se adquieren a través del tiempo ni de las experiencias, es decir no se hacen (23). Solano et al. en el año 2007, señaló que a esa fecha esta teoría ya se encontraba desfasada y en total inactividad (24).

Teoría del comportamiento

La teoría del comportamiento señala que las personas pueden aspirar y convertirse en líderes mediante la investigación, observación y un buen entrenamiento, de acuerdo a lo señalado por Vacilescu en el año 2019 (25).

Teoría de contingencias

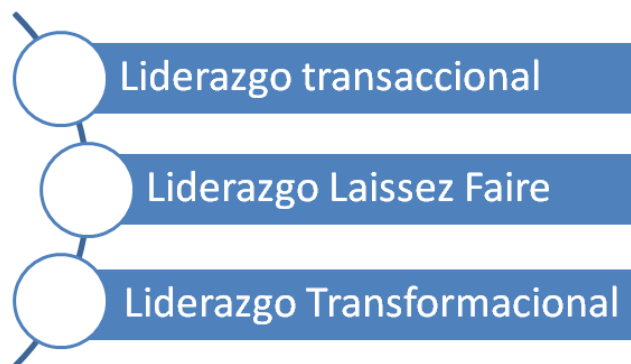
Esta teoría, como lo señalan Kerr & Jermier sostiene que no existe liderazgo único, el liderazgo a emplear está únicamente en función de la disposición de los seguidores de poder seguir las propuestas del líder (26).

Teoría emergente

Según García M. esta teoría incluye las teorías de rasgos, comportamiento y contingencias y requiere que los líderes generen cambios en los seguidores, convirtiéndolos en parte de la organización, con el fin de poder lograr las metas y objetivos de la organización. En tal sentido, esta teoría es relacional y está basada en el carisma (22).

Estilos de liderazgo

Arokiasamy y Tat en el estudio que realizaron en el año 2020 señalan que existen 3 estilos de liderazgo: Liderazgo Transaccional, Liderazgo Laissez Faire y Liderazgo Transformacional (27).



Liderazgo Transaccional

El liderazgo transaccional consiste en un acuerdo respecto a los objetivos a lograr y las expectativas de las recompensas. El líder promueve la negociación de los beneficios individuales y colectivos, como lo señala Avolio & Bass (28). En este contexto, el líder transaccional está centrado en dar órdenes, asignar tareas y metas, llevar la supervisión y el seguimiento de todos los objetivos programados, y también muestra una conducta orientada hacia los procesos administrativos, la toma de decisiones y velar por el cumplimiento de los objetivos.

Liderazgo Laissez Faire

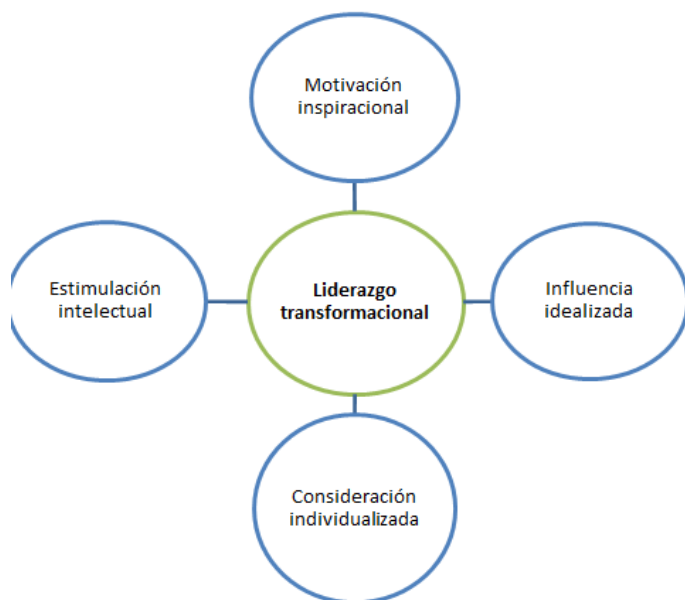
Este estilo de liderazgo refleja una carencia de liderazgo, donde no hay compromiso con la organización, hay independencia laboral de los trabajadores, dependiendo de ellos determinar sus objetivos y metas. El líder con este estilo solo proporciona las herramientas para que los demás hagan el trabajo, como consideran conveniente, según lo explican Choque et al (29).

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional, lo expresó Khanin en el año 2007, es el proceso mediante el cual los líderes y seguidores colaboran mutuamente para alcanzar niveles altos de moralidad y motivación. El líder es un agente de cambio positivo de los trabajadores a través de la persuasión, inspiración y entusiasmo (30).

Dimensiones del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional tiene 4 dimensiones: (a) motivación inspiracional, (b) influencia idealizada, (c) consideración individualizada y (d) estimulación intelectual, señalado por Dubinsky et al. (31).



Motivación Inspiracional

La motivación inspiracional según Tims et al. tratan de la comunicación a los seguidores de una visión atractiva de futuro de la organización y se objetiviza mediante el uso de símbolos (32). Es la confianza explícita que el líder tiene de sus seguidores y que estos desarrollen capacidades de auto eficiencia, provocando que los seguidores tengan expectativas positivas de la organización, esto inspira a alcanzar un rendimiento superior a lo habitual. (nivel de confianza, grado de optimismo y nivel de entusiasmo)

Influencia Idealizada

Es la característica de un líder que inspira a sus seguidores con su carisma a tomarlo como ejemplo a seguir y con base a ello los seguidores toman el valor, la confianza, la creencia, el poder, la orientación, la ética o moral del líder como lo sustentaron Nawaz y Khan en el año 2016 (33).

Consideración Individualizada

Se trata del comportamiento básico del líder transformacional consistente en considerar a cada persona como elemento importante en la organización. En tal sentido, le trata de la mejor manera y le brinda atención personal y apoyo emocional, tal como lo señala Hayati et al. (34).

Proporciona empatía y apoyo a los seguidores, considera sus necesidades como únicas, actúa como mentor y entrenador, logrando que los seguidores desarrollen sus habilidades, competencias y su máximo potencial, incluso propone desafíos.

Incluye muestras de respeto y el reconocimiento y refuerzo positivo de las contribuciones de cada persona a los objetivos del equipo. (aprendizaje, tipo de necesidad y desarrollo de proyectos)

Estimulación Intelectual

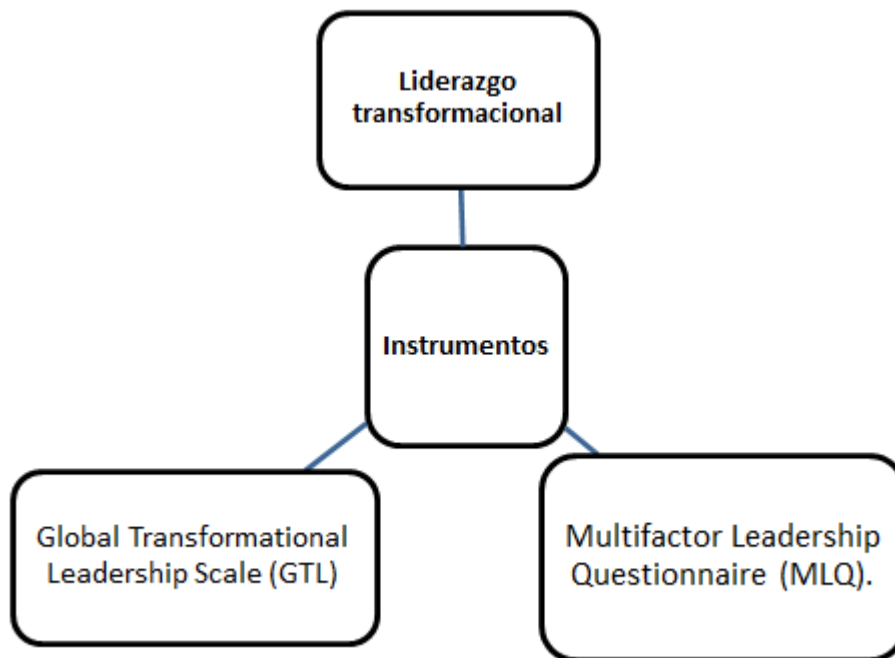
La dimensión estimulación intelectual trata de que los líderes desafíen el statu quo y estimulan al seguidor para que sea más creativo y acepte retos como parte de su trabajo. Se muestran abiertos al uso de la creatividad del seguidor para obtener nuevas soluciones ante los problemas, como lo sustentaron Murali y Aggarwal (35).

Impulsa a desarrollar enfoques innovadores para enfrentar las situaciones que se presenten dentro de la organización. Impulsa a desafiar sus propias creencias y valores, considerando diferentes perspectivas al abordar situaciones que se generen en la organización.

Incluye al servidor a participar en la solución de problemas y toma de decisiones que afecten de forma directa los objetivos organizaciones. (resolución de problemas, nivel de razonamiento, nivel de creatividad) (36).

Instrumento para medir el liderazgo transformacional

Existen dos instrumentos para medir el liderazgo transformacional: Global Transformational Leadership Scale (GTL) y el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).



Global Transformational Leadership (GTL)

Es una escala elaborada para una medida global del liderazgo transformacional. Esta escala está compuesta por 7 ítems, los cuales son: (a) la visión, (b) el desarrollo personal, (c) el pensamiento innovador, (d) liderazgo mediante el ejemplo, (e) liderazgo de apoyo, (f) empoderamiento y (g) carisma. La escala de este instrumento es de Likert, que va desde 1, que significa Totalmente en desacuerdo, hasta 5, que significa Totalmente de acuerdo (37).

Multifactor Leadership Questionnaire

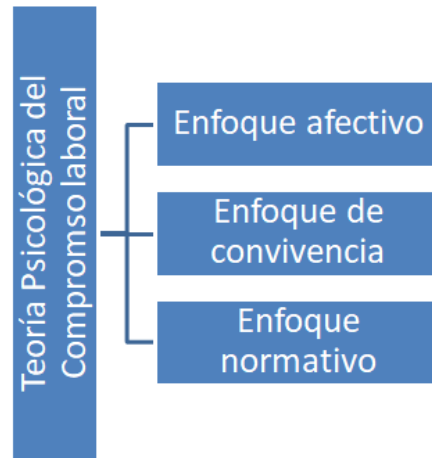
El MLQ (5X) es el instrumento estándar para evaluar el comportamiento del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire; comprende 5 escalas transformacionales, 3 escalas transaccionales, 1 escala del liderazgo Laissez Faire y 3 escalas de resultados: (a) esfuerzo adicional del seguidor (EEF), (b) la Efectividad del comportamiento del líder (EFF) y (c) la Satisfacción de los seguidores (SAT) con su respectivo líder. El MLQ (5X) consta de 45 preguntas, de las cuales 15 miden al liderazgo transformacional, medidas a través de una escala de Likert que va del 1 al 5, en donde 1 es Nunca y 5 es Siempre (38).

Bases teóricas de Compromiso Laboral

Existen diferentes teorías, definiciones, modelos e investigaciones acerca del compromiso laboral, como lo expresan Bakker et al. (39). Estos investigadores indican que existen varias definiciones sobre el compromiso laboral, pero sostienen que las mismas comparten las características de la satisfacción del trabajador en su labor y el positivismo con la organización.

Teorías del compromiso laboral

Teoría psicológica. Existe la teoría psicológica del compromiso laboral, en donde identifican tres enfoques en la relación del trabajador con la empresa: afectivo, convivencia y normativo, según lo señalado por Allen & Meyer (40).



El enfoque afectivo se basa en el vínculo generado con la organización al observar y experimentar la satisfacción de estar laborando en esa organización.

El enfoque de convivencia se basa en el análisis del costo de permanencia en la organización, evaluando los costos financieros, psicológicos y físicos que puede tener la persona si decide abandonar la empresa, ya que también está el factor de desempleo que se debe analizar.

El enfoque normativo se centra en la creencia de la lealtad a la organización y a la vez al sentido de la moral que conduce a un comportamiento de retribuir todo lo que la empresa puede invertir en el trabajo, como capacitaciones, becas, etc. Por ello se establece que el compromiso laboral refleja las metas personales del trabajador, lo cual hace que la empresa se deba plantear distintas estrategias en donde exista crecimiento para el trabajador, y este pueda compartir todo tipo de conocimiento, posibilitando a la empresa lograr un crecimiento y cumplimiento de los objetivos (41)

Teoría de la identidad social

Esta teoría resalta que todo trabajador aumenta su autoestima cuando pertenece y siente una conexión con una organización o con un grupo específico.

Teoría de auto categorización

Adeyinka y Abdul-Rahman (42) indican que esta teoría considera que el trabajador se observa a sí mismo en diferentes niveles en la organización y con base a ello construye vínculos con la organización.

Dimensiones del compromiso laboral

Según Allen y Meyer (40) se cuenta con muchas dimensiones del compromiso laboral, las más relevantes son: afectiva, (b) normativa y (c) calculada.

Dimensión Afectiva: referida al aspecto psicológico que relaciona al trabajador con la organización, determinando que el trabajador deje de sentir que está obligado hacerlo, sino que lo hace por deseo propio (43).

Dimensión Normativa: está basada en el deber moral que siente el trabajador para cumplir todas las metas trazadas por la empresa (41).

Dimensión Calculada: está basada en la perspectiva que tiene el trabajador, en analizar si deja de laborar o no y esto se basa en el coste de oportunidad que puede tener si deja de trabajar (44).

Gonzáles et al. (45) consideran que el compromiso laboral tiene 3 dimensiones de gran importancia: el vigor, la dedicación y la absorción.



La Dimensión Vigor es la capacidad física y mental del trabajador, para trabajar con gran voluntad a pesar de las dificultades que puedan existir.

La Dimensión Dedicación consiste en participar positivamente de manera entusiasta, sintiendo la sensación de emoción, inspiración, orgullo, desafío y significado con respecto al reto planteado.

La Dimensión Absorción se refiere a que hay un estado agradable en la actividad que está realizando el trabajador, por lo que se vuelve difícil separarse del trabajo, lo que ocasiona a no estar pendiente del tiempo; ya que, encuentra sus funciones un alto nivel de importancia y significado (46).

2.3. Formulación de la hipótesis

3.6.1. 2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024.

H0: No Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024.

3.6.2. 2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1: Existe relación entre la motivación inspiradora del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

Hipótesis específicas 2: Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

Hipótesis específicas 3: Existe relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La investigación se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo, lo que permitió controlar las variables con el fin de medirlas y compararlas para validar las teorías propuestas. **Se empleó la recolección de datos para comprobar las hipótesis mediante análisis estadístico. Esta investigación es de tipo descriptivo, ya que tiene como objetivo identificar y describir las características más relevantes de las variables estudiadas (47).**

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, esto se debe a que este estudio intenta probar ciertos supuestos a través de un conjunto de procesos sistemáticos que no deben evitarse. Además, los datos fueron analizados mediante métodos estadísticos para probar las hipótesis (48).

3.3. Tipo de la investigación

El presente estudio es de investigación aplicada se pretende identificar la relación existente entre las variables liderazgo transformacional y compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, porque la base de datos del estudio permitió ampliar los conocimientos sobre liderazgo transformacional y el compromiso laboral, así como pretende dar soluciones a problemas encontrados (47)

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, ya que el investigador no manipula las variables, por el contrario, se pretende observar los elementos en su ambiente natural laboral para luego analizarlos, es un estudio observacional descriptivo transversal de tipo correlacional.

Es Transversal, ya que se recolecta los datos e información en un solo momento y tiempo establecido, donde su propósito es describir las variables y analizar su interacción un momento dado (47)

El diseño del estudio es correlacional y obedece al siguiente esquema:



Donde:

- M:** Muestra
- O1:** Variable liderazgo transformacional.
- O2:** Variable compromiso laboral
- r:** Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población.

Es el conjunto de elementos con características similares, que serán objeto de análisis y para quienes serán válidas las conclusiones del estudio. Una población finita es aquella cuyo elemento en su totalidad son identificables para el investigador (48). El presente estudio definió como población al profesional de enfermería, quien se encuentra autorizado para ofrecer una amplia gama de servicios de atención en salud intrahospitalaria a pacientes que se encuentran hospitalizados por alguna dolencia quirúrgica y no quirúrgica, así como

a pacientes que se atienden de forma ambulatoria. La población está conformada por 200 profesionales licenciados en enfermería que laboren en el Hospital Lima Este.

Cálculo del tamaño de la muestra.

Para el presente estudio de investigación se conoció la población, la cual es finita, se toma la información de la base de datos del área de recursos humanos y jefatura de enfermería para realizar el cálculo muestral.

Se aplicó la siguiente fórmula.

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

Donde:

n = es el tamaño de la muestra.

N = es el tamaño de la población (200).

Z = es el valor de Z según el nivel de confianza seleccionado.

p = es la proporción esperada (0.5).

q = es el complemento de p (0.5).

E = es el margen de error.

Remplazando los datos:

$$n = \frac{(1.96)^2 200 (0.5) x (0.5)}{(0.05)^2 (200) + (1.96)^2 (0.05) x (0.5)}$$

Se obtiene: N = 132

Muestra.

Es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada para recopilar información sin tener que medir a toda la población (48). Para el estudio la muestra fue 132 profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Lima Este.

Tipo de muestra.

La muestra fue probabilística, tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple que es un método de selección en el que cada individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser escogido.

En coordinación con el departamento de Enfermería se obtuvo los roles del personal asistencial de enfermería se excluyó al personal que se encontraba de vacaciones y licencia se obtuvo una población de 200 licenciados, la cual fue sometida al cálculo muestral obteniendo una muestra de 132 licenciados, la población fue codificada y mediante un programada de aleatoriedad se escogieron 132 licenciados para desarrollar el cuestionario En este caso específico, el cuestionario fue enviado mediante Google Forms a todo el grupo de enfermeros del Hospital Lima Este Vitarte. Además, se aprovechó la oportunidad de abordar a los profesionales de enfermería durante la salida de su turno y en sus momentos de descanso, maximizando las oportunidades de participación. También se utilizó el tiempo de las reuniones de los distintos servicios para incentivar a los participantes a completar el cuestionario. Este proceso garantiza que la muestra sea recogida de manera aleatoria, brindando a todos los individuos de la población una oportunidad equitativa de ser

seleccionados. Al aplicar este tipo de muestreo, se minimizan sesgos y se busca que la muestra represente de manera precisa a la población total de enfermeros (49).

Criterios de inclusión.

Se incluye en el estudio a todos los profesionales licenciados en enfermería que se encuentren laborando más de tres meses en el Hospital Lima Este, ya que ellos conocen la realidad de la institución y podrán contestar las preguntas de manera crítica. Personal profesional de enfermería que de manera voluntaria decidan realizar el cuestionario.

Criterios de exclusión.

Se excluye al personal profesional de enfermería que labore en la modalidad de retén, tercerizados y los que se encuentren con licencia. También al personal profesional de enfermería que tenga menos de tres meses laborando en la institución, debido a que no conocen la realidad de la institución y no podrán responder las preguntas de manera crítica. Además, al personal profesional que no desee realizar el cuestionario de manera voluntaria.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual El liderazgo transformacional implica acciones del líder que se orientan a inspirar, motivar, estimular y considerar de manera individualizada a los trabajadores, logrando que estos adopten la visión de la institución como suyos con la finalidad de lograr objetivos comunes.

Definición operacional: BUENO (101-135 puntos), REGULAR (64-100 puntos), y MALO (27-63 puntos)

Escala de medición Likert donde

1 nunca; 2 raramente; 3 ocasionalmente; 4 frecuente y 5 muy frecuente.

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS	
MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Nivel de confianza	pregunta 1,2,3	ORDINAL	Bueno (101-135 puntos)	
	Grado de optimismo	pregunta 4,5,6			
	Nivel de entusiasmo	pregunta 7,8,9			
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Resolución de problemas	pregunta 10,11,12		ORDINAL	Regular (64-100 puntos)
	Nivel de razonamiento	pregunta 13,14,15			
	Nivel de credibilidad	pregunta 16,17,18			
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Nivel de aprendizaje	pregunta 19,20,21		ORDINAL	Malo (27-63 puntos)
	Tipo de necesidades	pregunta 22,23,24			
	Número de proyectos	pregunta 25,26,27			

Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual, el compromiso laboral es un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, el cual se caracteriza por el vigor con el que ejerce el trabajador a su actividad, la dedicación con la que realiza su labor y el nivel de absorción con la que se compromete en su trabajo.

Definición operacional: Alto (70-102 puntos), Medio (35-69 puntos) y Bajo (0-34 puntos)

La escala de medición es Likert donde

0 nunca; 1 casi nunca; 2 algunas veces; 3 regularmente; 4 bastante; 5 casi siempre; 6 siempre.

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
-----------	-------------	------	--------------------	------------------

VIGOR	Nivel de energía	1	ORDINAL	Alto (70-102 puntos) Medio (35-69 puntos) Bajo (0-34 puntos)
	Fuerza y vigor	2		
	Motivación	3		
	Resistencia	4		
	Constancia	5		
	Optimismo	6		
DEDICACIÓN	Significado y Propósito	7		
	Entusiasmo	8		
	Inspiración	9		
	Orgullo	10		
	Reto	11		
ABSORCIÓN	Concentración	12		
	Felicidad	13		
	Inmersión	14		
	Conexión	15		
	Disfrute	16		
	Satisfacción	17		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

La técnica que se usará para recolectar los datos será la encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la medición de la variable liderazgo transformacional se usará como modelo el cuestionario Multifactor Leadership questionnaire (MLQ form 5x-short), que contiene 20 ítems sobre liderazgo transformacional, esto según la última versión validada por Molero (50), así mismo se menciona que el cuestionario fue adaptado según la realidad lingüística peruana, este cuestionario fue modificado por la autora para evaluar las dimensiones motivación, estimulación intelectual y consideración individualizada, quedando con 27 ítems, divididos en 3 dimensiones respectivamente la primera dimensión 9 ítems, la segunda dimensión con 9 ítems y la tercera dimensión con 9 ítems, se sacó una escala de puntuaciones tienen con puntuación mínima de 27

puntos y máxima de 135, y mediante normalización de baremo, quedaron para las puntuaciones alcanzadas como Malo (27-63 puntos), regular (64-100 puntos), Bueno (101-135 puntos) los cuales permitieron interpretar los resultados.

Para la medición de la variable compromiso laboral se utilizó el cuestionario Escala Utrech de Engagement en el trabajo (uwes), instrumento con el que se mide el nivel o grado de compromiso laboral, este cuestionario fue desarrollado por Schaufeli y Bakker inicialmente con 24 ítems, posteriormente encontraron 7 inconsistencias y el cuestionario se modificó quedando con 17 ítems divididos en 3 dimensiones respectivamente, la primera dimensión 6 ítems, la segunda dimensión con 5 ítems y la tercera dimensión con 6 ítems, se sacó una escala de puntuaciones tienen con puntuación mínima de 0 puntos y máxima de 102, y mediante normalización de baremo, quedaron para las puntuaciones alcanzadas como bajo (0-34 puntos), medio (35-69 puntos), alto (70-102 puntos) los cuales permitieron interpretar los resultados (37).

3.7.3. Validación

Validación de instrumentos.

La validez de un instrumento consiste en que mida lo que tiene que medir. La validez depende del objetivo de la medición, la población y el contexto de aplicación (51). El análisis factorial es excelente para dar validez a una prueba a partir de las puntuaciones en sus ítems, como lo señala Ferrando, P.J. & Anguiano-Carrasco (52).

Variable: Liderazgo transformacional.

Para esta variable se utilizó el Cuestionario Multifactor Leadership questionnaire (MLQ form 5x-short). Desde hace dos décadas, este instrumento es el más utilizado para medir el liderazgo en las organizaciones.

La última versión de este cuestionario fue validada por Molero y ha sido adaptado de acuerdo con la realidad lingüística peruana. Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, I. realizaron la validación en 2010, como lo exponen en su estudio, “Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española” (50). En la presente investigación se realizó una prueba piloto en el sector salud, para realizar el ajuste necesario en cuanto a la lingüística propia del sector, como paso previo a la realización de las encuestas. **Para sostener estos postulados, en el presente estudio se validó el instrumento por cinco jueces expertos en el campo de la investigación y la administración pública.**

Variable: Compromiso laboral.

Para esta variable se utilizó el Cuestionario Escala Utrech de Engagement en el trabajo (uwes). Este instrumento se utilizó para medir la variable compromiso laboral. Desde el inicio de su aplicación en 1999, se han realizado varios estudios de validación en cuanto a la “Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo” validaron este instrumento, encontrando su efectividad para identificar probables causas y consecuencias del compromiso laboral y su rol en procesos de salud y bienestar de los trabajadores (53). También indican su relación con características de la tarea que podrían ser consideradas como factores motivadores de soporte social de los compañeros, del superior inmediato, la retroalimentación al compromiso laboral, la autonomía en el desempeño, entre otros. Para sostener estos postulados, en el presente estudio se validó el instrumento por cinco jueces expertos en el campo de la investigación y la administración pública.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento consiste en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto en diferentes ocasiones produce resultados consistentes y coherentes (54). En esta investigación, la confiabilidad se estima con el coeficiente Alpha de Crombach; porque permite determinar la consistencia interna de los ítems (55).

En el estudio se realizó una prueba piloto con 30 profesionales de enfermería llegando a evidencia como resultado del coeficiente Alpha de Crombach para la variable liderazgo transformacional 0.975, y para la variable compromiso laboral 0.933, lo cual indica que los instrumentos tienen alta fiabilidad para su aplicación.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La redacción del proyecto de tesis se desarrolló en el programa Microsoft Word, el instrumento se desarrolló en el programa Google Forms, así como la entrevista – cuestionario la recopilación de los datos se obtuvo mediante el desarrollo del instrumento, las preguntas tuvieron una respuesta que debe de ser codificada y clasificada, posteriormente se creó una plantilla para clasificar las respuestas, posterior a la codificación se depuraron los instrumentos anómalos o incongruentes, para el procesamiento se realizó mediante el paquete estadístico SPSS con lo que permitió validar el instrumento Liderazgo transformacional con un alfa de Cronbach de 0,975 y compromiso organizacional 0.933 (56). Los datos fueron sometidos a un proceso de análisis o examen crítico que permitió precisar las causas que llevaron a tomar la decisión de emprender el estudio y ponderar las posibles alternativas de acción para su efectiva atención. Se utilizó el Programa estadístico SPS para el procesamiento y análisis de datos. Para la prueba de hipótesis se realizó un análisis de normalidad de los datos bajo la prueba de Kolmogórov-Smirnov y los resultados no

reportaron normalidad en su distribución, bajo este hallazgo se realizó las pruebas de hipótesis con el coeficiente de correlación no paramétrico, Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

La práctica de la investigación científica moderna exige que se base en principios éticos que aseguren el avance del conocimiento, la comprensión y la mejora de la condición humana y progreso de la sociedad. Los aspectos éticos para considerar fueron de acuerdo con el fin y la naturaleza de la investigación.

Principio de la autonomía

El investigador debe reconocer en cada participante de su estudio a un ser humano como sujeto libre y autónomo, con intereses propios, el investigador y participante van a interactuar para ello se contó con el consentimiento informado, considerando los compromisos del entorno de los participantes, así como eventuales intereses políticos y o económicos, no debe considerarse involucrar en el proyecto cuando se sospecha que los participantes pueden tener fines éticamente cuestionables (57).

Principio de Beneficencia

Principio ético por el cual se busca el bien para los participantes de la investigación científica, con el objetivo de lograr el máximo beneficio y reducir al mínimo los posibles riesgos de daños provenientes de la investigación, esto quiere decir que los posibles daños o lesiones sean razonables y prevenibles comparado a los beneficios esperados, el diseño debe tener validez científica y el investigador debe ser competente e íntegro para realizar el estudio (58).

Principio de no Maleficencia

Probabilidad que la investigación científica cause daño al sujeto de investigación ya sea de manera inmediata o tardía, es responsabilidad del investigador identificar el tipo de riesgo a los cuales se encuentra expuesto el sujeto de estudio, en la declaratoria de Helsinki se menciona “todo proyecto de investigación biomédica en seres humanos debe ser precedido por un cuidadoso estudio de los riesgos predecibles, en comparación de los beneficios posibles para el individuo o para los individuos. Es imprescindible que el interés del individuo prevalezca sobre el interés de la ciencia y de la sociedad, el comité de ética debe discernir y evaluar si los riesgos son proporcionales a los beneficios esperados, así mismo se debe plantear alternativas con el fin de disminuir los riesgos y molestias, además proteger la dignidad humana de los participantes del estudio (59).

Principio de justicia

Este principio se fundamenta en la equidad de la distribución de los riesgos y beneficios de la investigación científica, está ligada directamente con los criterios de selección de los participantes de la investigación, en dos niveles: individual y social. La justicia individual en la selección de los participantes el investigador es equitativo al permitir a cada participante las mismas posibilidades de riesgo o beneficio, independientemente de su condición social, étnica o de género; a nivel social se considera a grupo de estudio principalmente los vulnerables dado su estatus de dependencia o su capacidad comprometida para consentir libremente, deben ser protegidas del peligro de ser involucrados en estudios de investigación, por el solo hecho de conveniencia administrativa o porque son fáciles de manipular como resultado de su enfermedad o condición. Socioeconómica (60).

Basándonos en los principios éticos, el presente estudio protege la privacidad de los participantes, que son la muestra del estudio, no mostrando sus identidades personales. Se solicitó el consentimiento informado a los profesionales de salud seleccionados en el marco muestral, para invitarles a participar de la investigación a través del llenado de los cuestionarios de la encuesta, explicándoseles detalladamente el objetivo del estudio, duración, procedimientos involucrados, riesgos y problemas de la participación, beneficios esperados, confidencialidad de los datos, declaración de que la participación es voluntaria.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable Liderazgo transformacional

De acuerdo con los datos reportados en tabla 1 y figura 1, se halló que del total de participantes el 31.8% que corresponde a 42 profesionales de enfermería, consideran que el Liderazgo transformacional en su centro laboral es bueno, mientras que el 53.8% que es igual a 71 profesionales refieren que es regular y un 14.4% que corresponde a 19 profesionales precisa que es malo.

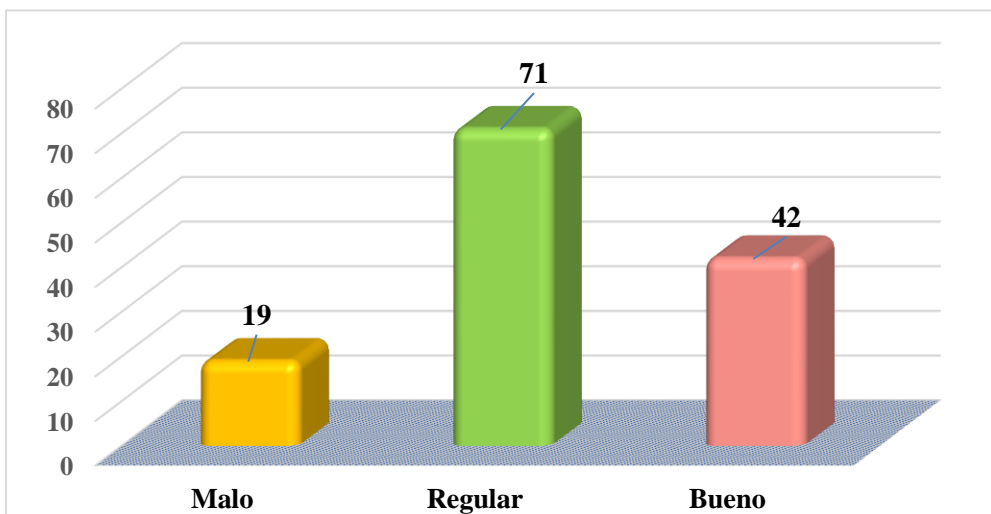
Tabla 1

Análisis de frecuencias de la variable Liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Malo	19	14.4%
	Regular	71	53.8%
	Bueno	42	31.8%
	Total	132	100.0%

Figura 1

Distribución de los niveles de la variable Liderazgo Transformacional



Asimismo, al hacer el análisis de las dimensiones, se encontró que el 9.1% (12 profesionales) consideran que el aspecto Motivación inspiradora es malo, el 42.4% (56) refirieron que es regular y la mayoría que fue el 48.5% (64) indicaron que bueno; por otro lado, en la dimensión Estimulación intelectual, el 15.9% (21) consideraron que es malo, por su parte 42.4% (56) refirió que es regular y el 41.7% (55) indicó que es bueno; para finalizar en la dimensión Consideración individual el 22.7% (30) refiere que es malo, 56.8% (75) regular y 20.5% (27) que es bueno; todo lo indicado se reporta en tabla 2 y figura 2.

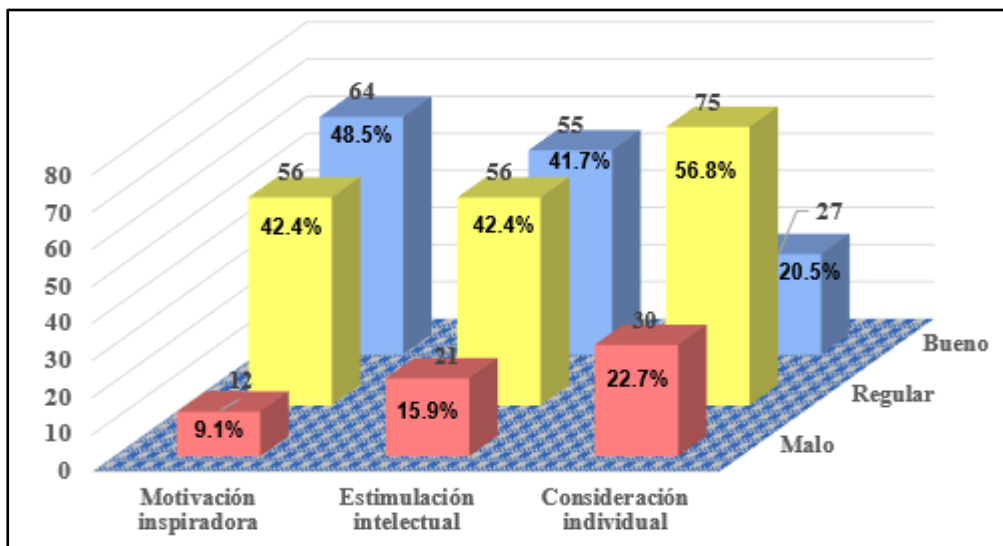
Tabla 2

Análisis de frecuencias dimensiones variable Liderazgo transformacional

Dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación inspiradora	12	9.1	56	42.4	64	48.5	132	100.0
Estimulación intelectual	21	15.9	56	42.4	55	41.7	132	100.0
Consideración individual	30	22.7	75	56.8	27	20.5	132	100.0

Figura 2

Distribución de los niveles dimensiones variable Liderazgo Transformacional



3.9.1. 4.1.2. Análisis descriptivo variable Compromiso laboral

En tabla 3 y figura 3, se observan los resultados sobre los niveles alcanzados en la variable Compromiso Laboral, en la misma se tiene que del total de profesionales de enfermería encuestados, el 85.6% que corresponde 113 profesionales indicaron que es alto el compromiso laboral en su centro de trabajo, mientras que el 13.6% (18) indicó que se encuentra en nivel medio y solo el 0.8% (1) refirió que el indicado compromiso es bajo.

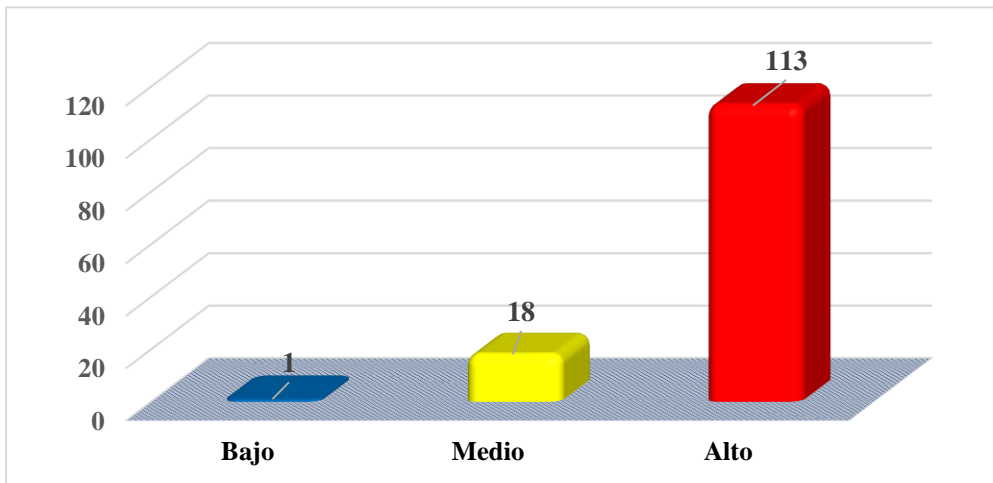
Tabla 3

Análisis de frecuencias de la variable Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	0.8%
	Medio	18	13.6%
	Alto	113	85.6%
	Total	132	100.0%

Figura 3

Distribución de los niveles de la variable Compromiso laboral



En cuanto a las dimensiones de la variable Compromiso laboral, en la tabla 4 y figura 4, se puede observar que en la primera dimensión Vigor, el 0.8% que corresponde solo a 1 profesional indicó que su percepción de vigor es bajo, asimismo el 15.2% (20) indicaron se encuentran en

nivel medio y el 84% (111) consideraron que su vigor en el trabajo es alto; en la dimensión dedicación el 0.8% (1) refirió tener un bajo nivel de dedicación en su trabajo, el 9.78% (13) refirieron que se encuentran en nivel medio y el 89.4% (118) indicaron que la dedicación en su trabajo es alta; por último en la dimensión absorción, 3% (4) indicaron que bajo el nivel de absorción que experimentan en su trabajo, 24.3% (32) consideraron estar en nivel medio y el 72.7% (96) indicaron que es alto el nivel de absorción que perciben en su trabajo.

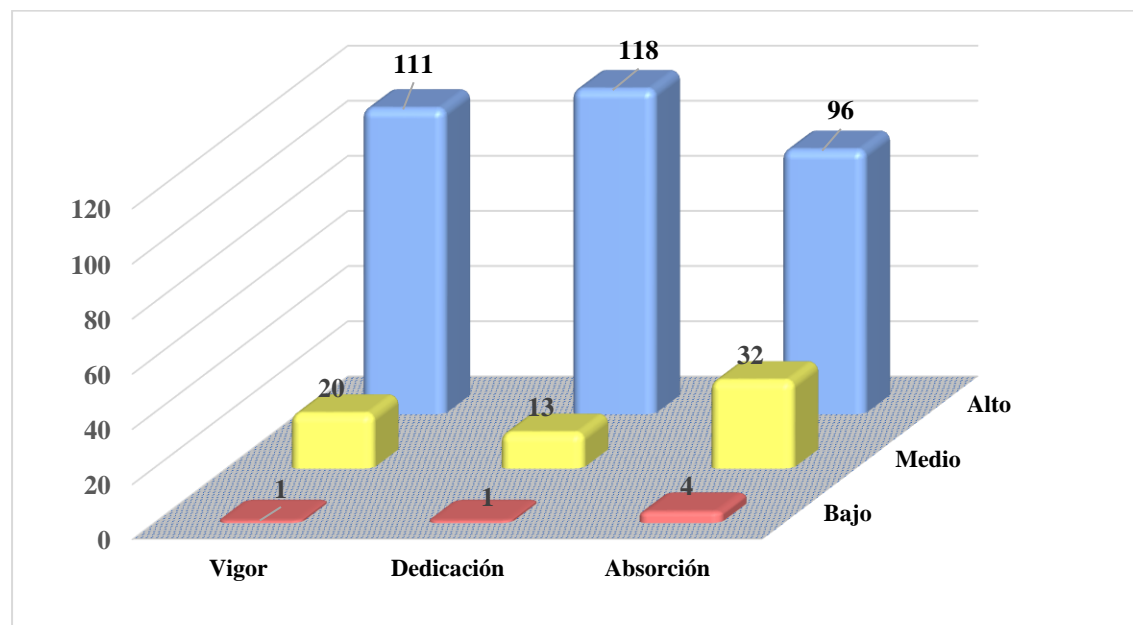
Tabla 4

Análisis de frecuencias dimensiones variable Compromiso laboral

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vigor	1	0.8	20	15.2	111	84.0	132	100.0
Dedicación	1	0.8	13	9.8	118	89.4	132	100.0
Absorción	4	3.0	32	24.3	96	72.7	132	100.0

Figura 4

Distribución de los niveles dimensiones variable Compromiso laboral



4.2. Prueba de hipótesis.

4.2.1. Análisis de normalidad de datos

De acuerdo al tamaño de la muestra, correspondió realizar el análisis de normalidad de los datos bajo la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los resultados se aprecian en la tabla 5, la misma que indica según el nivel de sig., en todas las dimensiones y variables ($p < 0.05$) que los datos no reportan normalidad en su distribución, bajo este hallazgo se realizó las pruebas de hipótesis con el coeficiente de correlación no paramétrico, Rho de Spearman.

Tabla 5

Análisis de normalidad de los datos

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación inspiradora	0.121	132	0.000
Estimulación intelectual	0.105	132	0.001
Consideración individual	0.162	132	0.001
Variable Liderazgo transformacional	0.143	132	0.003
Vigor	0.170	132	0.000
Dedicación	0.223	132	0.000
Absorción	0.132	132	0.000
Variable Compromiso laboral	0.159	132	0.000

4.2.2. Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024.

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024.

Tabla 6*Prueba de hipótesis general*

			Variable Liderazgo transformacional	Variable Compromiso laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,350**
	Variable Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
		Coefficiente de correlación	,350**	1.000
	Variable Compromiso laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

Al realizar la prueba de hipótesis general reportada en tabla 6, se encontró que el nivel de significancia fue $0.000 < 0.05$, según el referido índice queda rechazada la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, lo que significa que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2023; asimismo según la $\rho = 0.350$ queda evidenciado que la correlación entre las variables es directa y de intensidad moderada.

4.2.3. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la motivación inspiradora del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

H_1 : Existe relación entre la motivación inspiradora del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

Tabla 7*Prueba de hipótesis específica 1*

			Motivación inspiradora	Variable Compromiso laboral	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,372**	
	Motivación inspiradora	Sig. (bilateral)		0.000	
		N		132	132
	Variable Compromiso laboral	Coefficiente de correlación		,372**	1.000
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N		132	132

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

Acerca de la prueba de hipótesis específica 1, según lo expuesto en tabla 7, se encontró un nivel de $p < 0.05$, por tanto, queda rechazada la hipótesis nula y admitida la alterna, infiriendo que existe relación significativa entre la motivación inspiradora del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024; del mismo la $\rho = 0.372$ da cuenta que la correlación es directa y de intensidad moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

H₂: Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

Tabla 8*Prueba de hipótesis específica 2*

			Estimulación intelectual	Variable Compromiso laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,327**
	Estimulación intelectual	Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Variable Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,327**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

La tabla 8 reporta los resultados de la prueba de hipótesis específica 2, en donde se obtuvo un nivel de $p < 0.05$, en este sentido queda rechazada la hipótesis nula y admitida la alterna, infiriendo que existe relación significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2023; así también la $\rho = 0.327$ indica que la correlación es directa y de intensidad moderada entre los aspectos analizados.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

H_3 : Existe relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024.

Tabla 9*Prueba de hipótesis específica 3*

			Consideración individualizada	Variable Compromiso laboral	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,300**	
	Consideración individualizada	Sig. (bilateral)		0.000	
		N		132	132
	Variable Compromiso laboral		Coefficiente de correlación	,300**	1.000
			Sig. (bilateral)	0.000	
			N	132	132

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

En referencia la prueba de hipótesis específica 3, en tabla 9, se aprecia que se obtuvo un nivel de $p < 0.05$ por tanto, queda rechazada la hipótesis nula y admitida la alterna, infiriendo que existe relación significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2024; del mismo modo la $\rho = 0.300$ precisa que la correlación es directa y de intensidad moderada entre los aspectos analizados.

4.3. Discusión de resultados

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2023, teniendo en consideración las dimensiones del LT. En el estudio participaron 132 enfermeras profesionales con la finalidad de hallar la relación existente entre las variables de liderazgo transformacional (LT) con el compromiso laboral (CL).

En consideración de los resultados según el análisis descriptivo para la variable LT en la tabla 1, se halló que del total de participantes el 31.8% que corresponde a 42 profesionales de enfermería, consideran que el Liderazgo transformacional en su centro laboral es bueno, mientras que el 53.8% que es igual a 71 profesionales refieren que es regular y un 14.4% que corresponde a 19 profesionales precisa que es malo, estos datos coinciden con los estudios de Gonzales (2024) que el liderazgo transformacional es alto con un 53% y el engagement laboral también fue alto con un 50% (17). Del mismo modo con el estudio de Pizarro (2023) donde los participantes del estudio consideran que la percepción del tipo de liderazgo considera el 35.9% cuenta con el liderazgo transaccional alto (18). En tanto, en el estudio de Ramírez (2023) el 73% de los profesionales de la salud consideran que el liderazgo transformacional es bueno (19). Por su parte, en Perú, en el estudio de Vadillo (2021) evidenció que el liderazgo transformacional fue percibido como regular por un 40.72% (20). Estos datos guardan relación con la teoría emergente de LT de rasgos, comportamiento y contingencias, donde se requiere que los líderes generen cambios en los seguidores, convirtiéndolos en parte de la organización, con el fin de poder lograr las metas y objetivos de la organización (22).

Por otro lado, según el análisis descriptivo para la variable CL según los hallazgos en la tabla 3, se evidencian que el 85.6% de los profesionales indicaron que es alto el compromiso laboral en su centro de trabajo, mientras que el 13.6% (18) indico que se encuentra en nivel medio. Estos datos concuerdan con el estudio de Gonzales (2024) en la que indica que el nivel del CL fue alto con un 50 %, y medio en 44 %, Esto es el reflejo a la efectividad de los trabajadores y aumenta debido a su sentido de fidelidad en el desempeño de las tareas y su identificación con los valores y la misión de la unidad (17). Esta conexión emocional fortalece su compromiso en los trabajadores y crea un ambiente propicio para lograr metas, pero algunos miembros no se dan

cuenta de la importancia de su trabajo individual; ahora los profesionales de la salud poseen un don de servicio al usuario y este hecho incrementa el compromiso para con su profesión sin que necesariamente sea con la institución o con sus gestores.

En cuanto a las dimensiones de la variable LT de la tabla 2 y figura 2, se tuvo notoriedad en cuanto a los resultados, la dimensión Motivación inspiradora el 42.4% refirieron que es regular y la mayoría que fue el 48.5% indicaron que bueno; por otro lado, en la dimensión Estimulación intelectual, el 42.4% refirió que es regular y el 41.7% indicó que es bueno; para finalizar, en la dimensión Consideración individual, el 22.7% refiere que es malo, 56.8% regular. Estos datos pueden ser contrastados con los estudios de Ramírez (2023) que en su estudio halló que el 93% de los participantes del estudio consideraron a la dimensión motivación inspiradora en el rango bueno, asimismo se advierte que el 76% de los participantes consideran a la dimensión influencia idealizada en el rango bueno y el 23% en el rango regular, en cuanto a la dimensión consideración individual el 63% considera que la dimensión consideración individualizada como bueno (19). Es preciso detallar que si bien es cierto en la dimensión consideración individual del estudio el 22.7% de las enfermeras afirman que el LT es malo, esto puede ser determinado a que las enfermeras no se sientan valoradas individualmente o que el LT no es interiorizado en su integridad por parte de las profesionales, es por ello Hayati (2014) señala que el líder proporciona empatía y apoyo a los seguidores considera sus necesidades como únicas, actúa como mentor y entrenador, logrando que los seguidores desarrollen sus habilidades, competencias y su máximo potencial, incluso les proponen desafíos (34).

Considerando a la hipótesis general en la tabla 6, se advierte que el nivel de significancia fue $0.000 < 0.05$, en la se admite la hipótesis alterna, lo que significa que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral según la $\rho = 0.350$ quedando

evidenciado que la correlación entre las variables es directa y de intensidad moderada. Este dato es contrastado con el estudio de Vadillo (2021) que evidenció correlación positiva media significativa entre el LT y el CL con $r=0.539$ y $p<0.05$ (20). Con el estudio de Gonzales (2024) que evidenciaron que el LT y el engagement se correlacionan y se sustenta con una significancia de 0.001, y $Rho= 0.573$ (17). Por otro lado, datos contrarios evidencia el estudio de Medina (2020) donde advierte que sus resultados evidencian a Spearman ($Rho=0.080$, $p=0.432$) indicando que no hay evidencia para afirmar la existencia de una relación entre el LT y el compromiso organizacional (21). Estos hallazgos están sostenidos teóricamente donde el LT y el CL están ligados positiva y significativamente, el LT es clave en el manejo de las organizaciones sanitarias y los profesionales de enfermería se sienten comprometidos con la profesión y con la institución, esto conlleva un desempeño más dinámico y organizado beneficiando al desarrollo social, profesional y organizacional (8).

En la tabla 7, de la prueba de la hipótesis específica 1 se pudo advertir un nivel de $p<0.05$ y la $rho=0.372$ que da cuenta que la correlación es directa y de intensidad moderada entre la motivación inspiradora del LT y el CL del profesional de enfermería. Este hallazgo puede contrastarse con el estudio de Gonzales (2023) que evidencia la existencia de relación entre la motivación inspiradora y el CL con un coeficiente de correlación moderada de .428 y 0.001 de significancia bilateral (17). No obstante, estos datos difieren con el estudio de Ramírez (2022) que en su estudio evidenció que el Chi-cuadrado = 32.964 y Sig. Valor = 0.518 > .05 y el Pseudo R cuadro del coeficiente Nagelkerke 0.335 que indica que la motivación inspiradora no influye sobre el compromiso organizacional. Estos resultados Confirman que se lograrán altos niveles de compromiso laboral cuando los empleados muestren un claro optimismo, contribuyan

activamente al desarrollo de la organización y demuestren confianza en las organizaciones sanitarias (19).

En la tabla 7, de la prueba de la hipótesis específica 2, se pudo advertir un nivel de $p < 0.05$ y la $\rho = 0.327$ que da cuenta que la correlación es directa y de intensidad moderada entre estimulación intelectual del LT y el CL de los profesionales de enfermería. Sostenidos de estos hallazgos se pueden comparar con los resultados del estudio de Ramírez (2022) que en su estudio evidenció que el Chi-cuadrado = 37.335 y Sig. Valor = 0.40 > .05 y el Pseudo R cuadro del coeficiente Nagelkerke 0.370 que indica que la estimulación intelectual del LT no influye sobre el compromiso organizacional (19). Del mismo modo coincide con el estudio de Gonzales (2023) que evidencia la existencia de relación entre la estimulación intelectual y el CL con un coeficiente de correlación moderada de .513 y .001 de significancia bilateral (17). Estos resultados se contrastan teóricamente donde la estimulación intelectual implica brindar desafíos y oportunidades para involucrar y despertar la mente de los profesionales de enfermería, el líder debe inspirar a sus seguidores con su carisma a tomarlo como ejemplo a seguir y con base a ello los seguidores toman el valor, la confianza, la creencia, el poder, la orientación, la ética o moral del líder.

Finalmente, en la tabla 9, de la prueba de la hipótesis específica 3, se pudo advertir un nivel de $p < 0.05$ y la $\rho = 0.300$ que da cuenta que la correlación es directa y de intensidad moderada entre consideración individualizada del LT y el CL de los profesionales de enfermería. Estos datos pueden ser contrastados con el estudio de Gonzales (2023) donde deja en evidencia la existencia de relación positiva moderada entre la consideración individualizada y el CL, con la R_o 0.472, y la significancia de 0.001, estos hallazgos sostienen la idea de que la difusión del conocimiento, el trato individual y el apoyo influyen significativamente en incrementar el compromiso de

los empleados en el lugar de trabajo (17). También se contrasta con el estudio de Ramírez (2022) en su estudio evidencio que la consideración individualizada del LT tiene influencia significativa sobre el compromiso de la organización, con P valor = .26 y el Pseudo R cuadro de Nalgelkerke = 0.394, estos hallazgos son sostenidos con la idea de que el trabajo es compartido y todos participan y mejoran el estilo de gestión de forma positiva buscando valores, mejorando competencias y motivando en la toma de decisiones, las consideraciones individualizadas dentro de la organización, el líder también demuestra a los empleados el interés de todos por formar parte del grupo de trabajo, participando en las dificultades, actuando como ente de generar motivaciones en el trabajo con los participantes y apoyando al logro de sus metas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

Primera: Se logró determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024, quedando evidenciado en el hallazgo estadístico de $p < 0.05$, y la $\rho = 0.350$ quedando evidenciado que la correlación entre las variables es directa y de intensidad moderada. Con esta información se concluye que existe relación significativa moderada entre el LT y CL.

Segundo: Se logró identificar la relación entre la motivación inspiradora del liderazgo transformacional de acuerdo con el compromiso laboral del profesional de enfermería del hospital Lima Este, 2024, ello se afirmó, puesto que el nivel de $p < 0,05$ quedo establecido también que la $\rho=0.372$ indica que la correlación es directa y de intensidad moderada entre los aspectos analizados.

Tercero: Se consiguió identificar la relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional de acuerdo con el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024, puesto que el nivel de $p < 0,05$ asimismo se estableció que la $\rho=0.327$ dando cuenta que la correlación es directa y de intensidad moderada.

Cuarto: Se consiguió identificar la relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional de acuerdo con el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2024, puesto que el nivel de $p < 0,05$ asimismo se estableció que la $\rho=0.300$ dando cuenta que la correlación es directa y de intensidad moderada.

5.2. Recomendaciones.

Primera: Para los gestores de las instituciones sanitarias se recomienda fortalecer y/o invertir el campo de la gestión de operaciones en la planificación y capacitación de líderes y seguidores, así como establecer un cronograma para asegurar el cumplimiento de estas medidas y objetivos como parte de programas funcionales y de ejercicio, las relaciones encontradas en el estudio pueden mantenerse o mejorarse, pero con niveles más altos de ambas variables

Segundo: Las oficinas de bienestar deben adoptar una planificación proactiva del tiempo y el descanso de los empleados y deben centrarse en los beneficios del liderazgo transformacional, las consideraciones personales y la vitalidad en el trabajo, que son relevantes y representan la energía, resistencia y tenacidad en el trabajo que es fundamental para que las organizaciones sanitarias asuman los continuos desafíos y/o cambios que se presentan como parte de la naturaleza del campo de atención al paciente.

Tercero: Al área de gestión del talento humano se recomienda involucrar más a los empleados en actividades socialmente responsables y compartir con ellos los resultados y/o reconocimiento del liderazgo transformacional. Idealizar la dedicación que implica comprometerse con el trabajo porque el proceso es muy relevante, creando un sentido de orgullo, admiración y significado en el trabajo.

Cuarto: Se recomienda a los gestores de las unidades funcionales brindar espacios a los empleados para que realicen actividades de especial interés, porque involucrarse en el trabajo significa alegría y gusto por el trabajo, centrar toda la atención en las actividades, evitar errores e incentivar el trabajo para lograr resultados más rápidamente por qué la gestión lo necesita, el cambio también ocurre en este proceso, constantemente inspirado por los líderes transformacionales.

REFERENCIAS

1. Enfermería - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 9 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
2. Medina Gamero A, Regalado Chamorro M, del Pino Robles J, Caballero Medina C. El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. *Aten Primaria Práctica*. 2022; 4(2): 100133
3. La enfermería en la Región de las Américas - 2023 - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 11 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria/enfermeria-region-americas-2023>
4. Diagnostico_enfermeria.pdf [Internet]. [citado 11 de febrero de 2024]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
5. Collante AJ, Flores MV. Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. 2018;
6. Contreras_gr.pdf [Internet]. [citado 24 de mayo de 2023]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19473/Contreras_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Plata MCS, Vargas DM, Díaz SMH, Rueda GO. Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. *Cuid Ocup Humana* [Internet]. 2022 [citado 2 de marzo de 2024];11(2). Disponible en: <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/coh/article/view/2491>
8. Vilchez Santisteban M, Chauca Perez J. Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2021. 2023 [citado 11 de febrero de 2024]; Disponible en:

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/971cb57e-66aa-4707-84c2-4330ed516eb5>

9. Ramirez Gamboa YS. Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022. Repos Inst - UCV [Internet]. 2023 [citado 2 de octubre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108385>
10. Quintana_ad.pdf [Internet]. [citado 23 de mayo de 2023]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3&isAllowed=y
11. Bejarano MAG, Vaca CM, García CRS, Carhuancho-Mendoza IM, Isaías AAM, Siu DRS. La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. Apunt Univ. 12 de febrero de 2021;11(2):234-65.
12. Guerrero-Bejarano, M. Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil. [Tesis de doctoral] Lima-Perú, Universidad Cesar Vallejo; 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40926>
13. Roncallo-Díaz A. y Roqueme-Quiñonez L. Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal. 2021. [Tesis de pre grado] Bogotá-Colombia, Universidad Del Rosario; 2021. Recuperado a partir de: <https://repository.urosario.edu.co/items/c8b5a0e8-327a-4b19-86a1-d1873c971607>
14. Vásquez-Pailaqueo, M. P., Inostroza-Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y

- desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile, 2021; *Revista De Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
15. Hussain, MK y Khayat, RAM). El impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre el personal hospitalario: una revisión sistemática. 2021; *Revista de Gestión Sanitaria*, 23 (4), 614-630. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09720634211050463>
16. Iqbal, Kamran; Fátima, Tehreem; Naveed, Mahoma. El impacto del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de las enfermeras: un modelo de mediación múltiple, 2019. *Revista Europea de Investigación en Salud, Psicología y Educación*, 10 (1), 262-275.
17. Gonzales-Sinti de Saavedra J. Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. [Tesis de Maestría], Tarapoto-Perú Universidad Cesar Vallejo; 2023. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133337>
18. Pizarro-Atúncar, J. Desempeño laboral y liderazgo transaccional y transformacional en los profesionales de la salud hospital militar central del Perú, 2021. [Tesis de Maestría], Lima-Perú. Universidad de San Martín de Porras, 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12451>
19. Ramirez-Gamboa, Y. Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022. [Tesis de Maestría], Lima- Perú. Universidad César Vallejo; 2022. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108385>

20. Vadillo-Cabrera, T. Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021. [Tesis de Maestría], Lima-Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68742>
21. Medina-León, M. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. [Tesis de Maestría], Lima-Perú. Universidad Peruana Unión; 2020. Recuperado a partir de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3426>
22. García-Solarte, M. Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 2015; 11(1): 60-79
23. Sethuraman K, Suresh J. Effective Leadership Styles. *Int Bus Res*. 24 de agosto de 2014; 7(9): 165
24. Perugini MLL, Solano AC. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate*. 1 de diciembre de 2006; 6: 107-22
25. Vasilescu M. Leadership Styles And Theories In An Effective Management Activity. *Ann - Econ Ser*. 2019; 4: 47-52
26. Kerr S, Jermier JM. Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organ Behav Hum Perform*. 1 de diciembre de 1978; 22(3): 375-403
27. Arokiasamy, A., & Tat, H. Exploring the influence of transformational leadership on work engagement and workplace spirituality of academic employees in the private higher education institutions in Malaysia. *Management Science Letters* 2020; 10(4), 855-864

28. Avolio BJ, Bass BM. Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadersh Q.* 1 de junio de 1995; 6(2): 199-218
29. Choque AYP, Mejía WE, Vásquez AP, Machaca PC. Liderazgo laissez faire. *Rev Investig Valor Agregado* [Internet]. 2014 [citado 9 de junio de 2023]; 1(1). Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849
30. Khanin D. Contrasting Burns and Bass: Does the transactional-transformational paradigm live up to Burns' philosophy of transforming leadership? *J Leadersh Stud.* 2007;1(3): 7-25
31. Dubinsky AJ, Yammarino FJ, Jolson MA. An examination of linkages between personal characteristics and dimensions of transformational leadership. *J Bus Psychol.* 1995; 9: 315-35
32. Tims M, Bakker AB, Xanthopoulou D. Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *Leadersh Q.* 2011; 22: 121-31
33. Nawaz, Z. A. K. D. A., & Khan_ PhD, I. Leadership theories and styles: A literature review. *Leadership* 2016; 16(1), 1-7
34. Hayati D, Charkhabi M, Naami A. The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study. *SpringerPlus.* 14 de enero de 2014; 3:25
35. Murali, S. R., & Aggarwal, D. A Study on the Impact of Transformational Leadership Style on Employee Engagement and Employee Performance in ICT Industry—(a Study With Reference to the ICT Industry in United Arab Emirates). *International Journal of Management*; 2020; 11(5)

36. Palomino, S. M. F. Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 2019; 18(37), 1-20
37. Bonilla HV, Murguía CR, de N. Traducción: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco 2019
38. Gutiérrez-Arévalo, M y Barbosa-Valbuena, E. Estilos de liderazgo según el multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), secciones de producto de almacenes Éxito, localidad de Suba [Tesis de Maestría], Bogotá-Colombia; Universidad Cooperativa de Colombia; 2015. Recuperado a partir de: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/274bcd8f-a50b-4af3-be35-32200b6dd663/content>
39. Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Rev Psicol Trab Las Organ*. 1 de diciembre de 2013; 29(3):107-15.
40. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol*. 1990; 63: 1-18
41. Gouldner, A. W.. The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review* 1960; 61-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
42. Adeyinka, A. E., & Abdul-Rahman, O. A. Motivation and its effects on employee's performance. *Pakistan Journal of Social Science* 2013; 10(2): 99-10
43. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 1974; 59(5): 603. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
44. Becker, H. S. Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 1960; 66(1): 32-40

45. González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles. *Journal of vocational behavior*, 2006; 68(1):165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
46. Sahili, G. Burnout y docencia. León Guanajuato: 2011. México: Trillas
47. Esteban-Nieto, N. Tipos de investigación - TIPOS DE INVESTIGACIÓN Nicomedes Teodoro Esteban – Studocu, 2018; [Internet]. [citado 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/calculo-aplicado-a-la-fisica-1/esteban-nieto-n-2018-tipos-de-investigacion/64165903>
48. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS, 2018; [Internet]. [citado 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
49. GCFGlobal.org [Internet]. [citado 3 de marzo de 2024]. Estadística básica: Tipos de muestreo. Disponible en: <https://edu.gcfglobal.org/es/estadistica-basica/tipos-de-muestreo/1/>
50. Alonso FM. Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española, 2010; 22(3): 495-501. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714400022.pdf>
51. Soriano-Rodríguez AM. Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diá-Logos*. 24 de noviembre de 2015; (14): 19-40
52. 77812441003.pdf [Internet]. [citado 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>

53. artinv7210c.pdf [Internet]. [citado 4 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://recs.udec.cl/ediciones/vol7-nro2-2010/artinv7210c.pdf>
54. Manterola C, Grande L, Otzen T, García N, Salazar P, Quiroz G, et al. Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. Rev Chil Infectol. 2018; 35(6): 680-8
55. Oviedo HC, Campo-Arias A. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Rev Colomb Psiquiatr. diciembre de 2005; 34(4): 572-80
56. Castañeda M, Cabrera A, Navarro Y, de Vries W. Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: Un libro practico para investigadores y administradores educativos. 2010
57. Prats Cuevas J, Salazar-Jiménez RA, Molina-Neira J, Prats Cuevas J, Salazar-Jiménez RA, Molina-Neira J. Implicaciones metodológicas del respeto al principio de autonomía en la investigación social. Andamios. agosto de 2016; 13(31): 129-54
58. Arguedas-Arguedas O. Elementos básicos de bioética en investigación. Acta Médica Costarric. junio de 2010; 52(2): 76-8
59. WMA - The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. [citado 4 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
60. Código de ética de Investigación Científica y Tecnológica [Internet]. [citado 4 de marzo de 2024]. Disponible en:

[https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/reglamentos/codigo-de-etica-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica.](https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/reglamentos/codigo-de-etica-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica)

ANEXOS

Anexo 01:

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación existente entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2023?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2023? PE2. ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2023? PE3. ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada y compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2023</p> <p>Objetivos específicos OE1. Identificar la relación de la motivación inspiradora del liderazgo transformacional con el compromiso laboral del profesional de enfermería del hospital Lima Este, 2023. OE2. Identificar la relación de la estimulación intelectual del liderazgo transformacional de acuerdo con el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2023. OE3. Identificar la relación de la consideración individualizada del liderazgo transformacional con el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2023</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2023.</p> <p>Hipótesis específica Hipótesis específicas 1: Existe relación entre la motivación inspiradora del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2023. Hipótesis específicas 2: Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2023. Hipótesis específicas 3: Existe relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Lima Este, 2023.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones: ✓ Influencia idealizada ✓ Motivación inspiradora ✓ Estimulación intelectual ✓ Consideración individual.</p> <p>Variable 2: Compromiso laboral</p> <p>Dimensiones: ✓ Vigor ✓ Dedicación ✓ Absorción</p>	<p>Tipo de investigación Investigación aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación Método Hipotético deductivo Diseño es no experimental</p> <p>Población muestra Población 200 participantes Muestra de 132 profesionales.</p>

Anexo 02:

Instrumentos

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El presente cuestionario es un instrumento dirigido al personal de salud, profesional de enfermería que labora en el Hospital Lima Este, en el cual ud. Calificara el liderazgo transformacional en la institución.

Lea detenidamente cada pregunta y marque todas las preguntas con una X la opción que considere pertinente

5	4	3	2	1
Muy frecuente	Frecuente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

Valoración final

Malo 27-63 puntos

Regular 64-100 puntos

Bueno 101-135 puntos

Nº	DIMENSION: MOTIVACIÓN/INSPIRACIÓN	5	4	3	2	1
Nivel de confianza						
1	Su jefe le demuestra autoridad y confianza					
2	Su jefe le transmite confianza para desarrollar sus actividades adecuadamente					
3	Su jefe mantiene una buena relación y comunicación con el equipo de trabajo					
Grado de optimismo						
4	Su jefe se muestra optimista sobre el futuro de la institución					
5	Su jefe realza la importancia de tener metas/objetivos comunes					
6	Su jefe toma decisiones basados en la visión y misión de la institución					
Nivel de Entusiasmo						
7						

	Su jefe se expresa con entusiasmo las metas					
8	Su jefe comunica con entusiasmo los objetivos que se deben alcanzar					
9	Su jefe reconoce el trabajo del personal a su cargo					
	DIMENSION: ESTIMULACION INTELECTUAL	5	4	3	2	1
Resolución de problemas						
10	Su jefe ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista					
11	Su jefe le sugiere considerar diferentes alternativas para resolver problemas					
12	Su jefe le proporciona nuevas formas de enfocar un problema					
Nivel de razonamiento						
13	Su jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada					
14	Su jefe fomenta y práctica las buenas relaciones interpersonales					
15	Su jefe difunde abiertamente sus conocimientos teóricos y prácticos					
Nivel de creatividad						
16	Su jefe les fomenta y estimula a expresar sus ideas y opiniones					
17	Su jefe le permite desarrollar nuevos procesos para mejorar la atención					
18	Su jefe le confía en el resultado de estos procesos de mejora					
	DIMENSION: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	5	4	3	2	1
Nivel de aprendizaje						
19	Su jefe planifica capacitaciones para mejorar la atención del servicio					
20	Su jefe realiza reuniones para fortalecer los procesos de atención					
21	Su jefe fomenta y estimula l personal a asumir nuevos retos					

Tipos de necesidades						
22	Su jefe hace respetar el contrato de trabajo y el reglamento interno					
23	Su jefe respeta y hace respetar el derecho a vacaciones pagadas					
24	Su jefe y la institución hacen entrega de benéficos/ incentivos por desempeño					
Número de proyectos						
25	Su jefe le asigna proyectos de mejora para el servicio					
26	Su jefe considera importante la capacitación antes de desarrollar algún proyecto de mejora					
27	Su jefe tolera y corrige el error cuando es adecuado sin humillar					

Fuente: Instrumento adaptado del estudio “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada en lima 2020” autor Dra. Magaly Eloida Medina León, instrumento que fue adaptado del Multifactor Leadership Questionnaire MQ (FORM X5).

CUESTIONARIO COMPROMISO LABORAL

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de ud. Hacia su institución, por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste «0» (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante	Casi siempre	Siempre
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Valoración final

Bajo 0-34 puntos

Medio 35-69 puntos

Alto 70-102 puntos

DIMENSION DE VIGOR		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
5	Soy muy persistente en mi trabajo							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							
DIMENSION DEDICACION								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							

8	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9	Mi trabajo me inspira							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Mi trabajo es retador							
DIMENSION ABSORCION								
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
16	Estoy inmerso en mi trabajo.							
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.							

Fuente: Encuesta de bienestar y trabajo “Escala de compromiso laboral de Utrecht” UWES- Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES, por sus siglas en inglés).

Anexo 03:

Validez del instrumento

La validación del instrumento Liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería en el hospital Lima Este, fue validado por cinco jueces expertos, en el campo metodológico y temático, teniendo los siguientes resultados.

Experto	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicación del instrumento
Mg. Carlos Guzman Huaraca Carhuaricra	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Isabel Lorena Li Parra	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Margoth Jessica De La Cruz Salazar	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. James Valdez Duran	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Melani Antonia Campos Huarez	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Carlos Guzman HUARACA CARHUARICRA

DNI: 41205383

Especialidad del validador: Enfermero especialista en cardiología y vascular, enfermero especialista en emergencia y desastres.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Lima 06 de octubre del 2023


Ministerio de Salud
HOSPITAL VITERBO
Mg Exp. Carlos G. HUARACA CARHUARICRA
CEP 41011 RES. 021 REE. 0017
REE: 21000
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LI PARRA ISABEL LORENA

DNI: 42607647

Especialidad del validador:

MAESTRO EN CIENCIA DE ENFERMERIA CON MENCION EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERIA
RME:1185

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

19 de MARZO del 2024


Isabel Lorena Li Parra
LIC. EN ENFERMERIA
CEP: 52428
REE: 12041 - RMC: 1185
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Mg Margoth Jessica De La Cruz Salazar.

DNI: 06811643

Especialidad del validador:
Especialista en Emergencias y Desastres
Especialista Gestión de los Servicios de Salud y Enfermería

Lima, 06 de Octubre del 2023

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

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



Firma del Experto Informante.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:JAMES VALDEZ DURAN.....

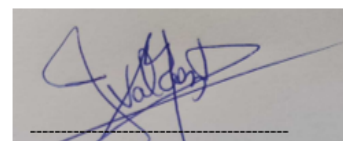
DNI:.....43452.....

Especialidad del validador:Magister en docencia universitaria.....

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

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

...07...de setiembre..del 2023..



Firma del Experto Informante.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Melani Antonica Campos Huarez

DNI: 44125314

Especialidad del validador:

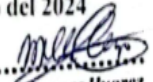
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

20 de mayo del 2024


.....
Mg. Melani Campos Huarez
ESP. EN EMERGENCIAS Y DESASTRES
CIP: 52877 REE: 17209 MG: 001126
.....

Firma del Experto Informante.

Anexo 04:

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	27

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación	N
VAR00001	3,50	,900	30
VAR00002	3,67	,711	30
VAR00003	3,53	,776	30
VAR00004	3,57	,774	30
VAR00005	3,33	,844	30
VAR00006	3,40	,894	30
VAR00007	3,40	,894	30
VAR00008	3,20	,961	30
VAR00009	3,17	,950	30
VAR00010	3,20	,925	30
VAR00011	3,27	1,081	30
VAR00012	3,20	1,064	30
VAR00013	3,43	,817	30
VAR00014	3,57	,774	30
VAR00015	3,37	,999	30
VAR00016	3,30	,988	30
VAR00017	3,23	,898	30
VAR00018	3,20	1,064	30
VAR00019	3,10	,995	30
VAR00020	3,23	1,040	30
VAR00021	3,13	,937	30
VAR00022	3,30	1,022	30
VAR00023	3,47	1,042	30
VAR00024	2,33	1,241	30
VAR00025	2,77	1,104	30
VAR00026	3,00	1,114	30
VAR00027	3,20	1,031	30

Confiabilidad del instrumento de la variable compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,933	17

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación	N
VAR00001	5,033	,8899	30
VAR00002	4,900	,9948	30
VAR00003	4,967	1,0662	30
VAR00004	4,833	,9855	30
VAR00005	5,300	,9523	30
VAR00006	5,333	,9589	30
VAR00007	5,367	,8899	30
VAR00008	5,200	,9965	30
VAR00009	5,233	1,0400	30
VAR00010	5,433	,9353	30
VAR00011	5,067	1,2299	30
VAR00012	5,233	,8976	30
VAR00013	4,233	1,6750	30
VAR00014	4,833	1,0854	30
VAR00015	5,200	,9248	30
VAR00016	4,500	1,4081	30
VAR00017	4,133	1,6554	30

Anexo 05:

Aprobación del comité de ética

CÓDIGO DE APROBACIÓN: **N° 014-2024-CIEI/HLEV**

Colonia De La Cruz Dora
Investigador Principal

Asunto: DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
APROBACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO:

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL LIMA ESTE
VITARTE, 2024"**

Le informamos que su proyecto de referencia ha sido evaluado por el Comité y las opiniones acerca de los documentos presentados se encuentran a continuación:

	N° y/o Fecha Versión	Decisión
PROTOCOLO	Versión 1	Aprobado
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Si aplica	Si aplica

Este protocolo tiene vigencia de abril 2024 a octubre del 2024.

En caso de requerir una ampliación, le rogamos tenga en cuenta que deberá enviar al Comité un reporte de progreso al menos 30 días antes de la fecha de término de su vigencia. Lo anterior forma parte de las obligaciones del Investigador las cuales vienen descritas al reverso de esta hoja.

Atentamente,

Anexo 06:

Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL LIMA ESTE, 2023

Nombre del investigador principal: Dora Colonia de la Cruz

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre el Liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de enfermería del Hospital Lima Este, 2023

Participantes: personal de enfermería del Hospital lima este.

Participación: Llenar los 2 instrumentos

Participación voluntaria: Todos los participantes lo harán en forma voluntaria

Beneficios por participar: contribuir a planes de mejora.

Inconvenientes y riesgos: No hay

Costo por participar: no hay.

Remuneración por participar: Lapicero multicolor, un dulce chocolate

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo dcoloniadelacruz@gmail.com teléfono 945615753

Contacto con el Comité de Ética:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Documento Nacional de Identidad.....

Apellido y Nombres.....(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personalo institucional:

Firma

Anexo 07:

Informe del asesor de Turnitin

● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 15% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 13% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	upc.aws.openrepository.com Internet	3%
3	hdl.handle.net Internet	3%
4	uwiener on 2023-10-19 Submitted works	1%
5	Olga Arguedas Arguedas. "Elementos básicos de bioética en investiga..." Crossref	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-06 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1692131518072 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-08-29 Submitted works	<1%