

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL,
TRANSACCIONAL Y LAISSEZ FAIRE EN EL COMPROMISO DE
PERSONAL ASISTENCIAL HOSPITALARIO EN COLOMBIA**

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Ignacio Alejandro Mendoza Martínez

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Negocios
Universidad Anáhuac del Sur
México
Alejandro.mendozam@anahuac.mx

Juan Carlos Castaño Benjumea

Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Tecnológica de Pereira
Colombia
Jucasta@utp.edu.co

Blanca Rosa García Rivera

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Universidad Autónoma de Baja California
México
Blanca_garcia@uabc.edu.mx

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, TRANSACCIONAL Y LAISSEZ FAIRE EN EL COMPROMISO DE PERSONAL ASISTENCIAL HOSPITALARIO EN COLOMBIA



Resumen

El estudio plantea la necesidad de determinar la influencia del liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el laissez faire en el compromiso organizacional de personal en el área de la salud de clínicas privadas y públicas en Colombia. Se encuestaron a $N = 511$ trabajadores asistenciales; se tomaron como referentes teóricos el liderazgo transformacional de Bass y Avolio y el modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se comprobó la validez y la confiabilidad de los instrumentos, mediante el análisis factorial confirmatorio y el análisis de confiabilidad; obteniendo varianzas explicadas mayores al 55%, un $KMO > 0,7$ y Alfas de Cronbach $> 0,7$. Se estableció un modelo de ecuaciones estructurales con variables latentes en AMOS 23, encontrando una influencia directa significativa del Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional (0.32) y una influencia inversa significativa del Laissez faire (-0.14), el liderazgo transaccional no influyó en el Compromiso organizacional. Las correlaciones entre las variables confirman los hallazgos empíricos de estudios previos. Los indicadores del modelo fueron satisfactorios siendo: $CMIN/DF = 2.78$; $NFI = 0.93$; $TLI = 0.95$; $RFI = 0.92$, $IFI = 0.96$ y un $CFI = 0.96$ y un $RMSEA = 0.06$.

Palabras clave: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, laissez faire, compromiso organizacional.

Abstract

The study raises the need to determine the influence of transformational leadership, transactional leadership and laissez faire in the organizational commitment of personnel in the health area of private and public clinics in Colombia. They were surveyed $N = 511$ care workers; the transformational leadership of Bass and Avolio and the organizational commitment model of Meyer and Allen were taken as





theoretical referents. The validity and reliability of the instruments were checked through confirmatory factor analysis and reliability analysis; obtaining explained variances greater than 55%, a KMO > 0.7 and Alfas de Cronbach > 0.7. A model of structural equations with latent variables was established in AMOS 23, finding a significant direct influence of transformational leadership in organizational commitment (0.32) and a significant inverse influence of laissez faire (-0.14), transactional leadership did not influence the commitment organizational.

Keywords: transformational leadership, transactional leadership, laissez faire, organizational commitment.

Introducción

En los últimos años se han visto significativos cambios sociales que están influyendo en el desarrollo de las organizaciones; las condiciones laborales y las expectativas de los profesionales cambian rápidamente, la nuevas generaciones tienen mayores niveles de formación, altos niveles de conocimiento tecnológico y de acceso a gran cantidad de información; el nuevo empleado forma parte de un nuevo modelo generacional, los grupos de trabajo se caracterizan por su diversidad cultural, generacional, competencias laborales, la situación del género, gustos y tendencias. El trabajador de hoy es poseedor de diferentes expectativas en su relación laboral: nuevas formas de retribución, desarrollo personal, desarrollo profesional, experiencia, participación en redes, retos y riesgos. Con lo anterior, en este nuevo entorno, la fidelidad y el compromiso de los empleados hacia sus empresas es cada vez menor, y la clave del éxito está en avanzar en proyectos de vida conjuntos para el empleado y para la empresa, donde se genere una cultura de compromiso mutuo, consiguiendo el equilibrio entre lo que la empresa ofrece y recibe y lo que sus empleados ofrecen y reciben. (Tatum, 2016).

Se requiere identificar cuales estilos de liderazgo influyen en el compromiso organizacional, entendido este como el apego que desarrollan los individuos con la organización a medida que el tiempo pasa; el desarrollo personal y profesional genera apuestas laterales a cada individuo haciendo que su compromiso sea más fuerte o no con la organización.



Breve reseña teórica sobre compromiso y liderazgo transformacional



El compromiso organizacional es conocido generalmente como una actitud multidimensional del trabajo; según Allan y Meyer citados por (Udechukwu, 2006), el compromiso actitudinal es la manera como los individuos piensan su relación con la labor y la empresa, es como el individuo piensa a cerca de los objetivos y metas individuales o personales y como pueden ser logradas en la organización para la cual trabaja; el compromiso de permanencia es la manera de como el individuo se puede quedar atrapado en una organización y como él enfrenta esta situación, es decir, el trabajador se aferra a la organización por motivos económicos. De esta forma, los trabajadores con un elevado 'compromiso afectivo' permanecen en la empresa porque lo desean, mientras que aquéllos con un elevado 'compromiso de permanencia' permanecen porque lo necesitan, es decir tienen una dependencia económica de la misma (Álvarez, 2008).

Sin embargo, para Chuo (2003) en la evolución del constructo compromiso organizacional se ha definido otro elemento y es el compromiso normativo, entendido este como una obligación moral de permanecer en la organización, en donde dejar la organización para él es algo incorrecto. (Peralta, Santofimio y Segura, 2007).

El compromiso organizacional fue definido por Meyer y Allen (1991) como un estado psicológico que incluye la creencia de un individuo y el reconocimiento del valor de su trabajo elegido, y la voluntad de mantenerse en ese trabajo, traducidos en tres componentes: deseo, necesidad y compromiso. Así mismo el compromiso presenta tres factores: la creencia en los objetivos y la aceptación de las metas y valores, la voluntad de hacer un esfuerzo, y un fuerte deseo de mantenerse vinculado a la empresa (Allen & Meyer, 1996).

Allen y Mayer (1990), desarrollaron escalas para medir los componentes del compromiso organizacional formulados en la revisión del concepto, para ellos el compromiso organizacional que el empleado desarrolla con la organización está conformado por: un compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). El CA se refiere a la vinculación emocional de los empleados, la identificación y la participación en la organización. El CC se refiere al compromiso



basado en los costos que los empleados asocian con dejar la organización. Y, el CN se refiere a los sentimientos de los empleados de la obligación de permanecer con la organización. El modelo de Meyer y Allen se presenta en la Figura 1

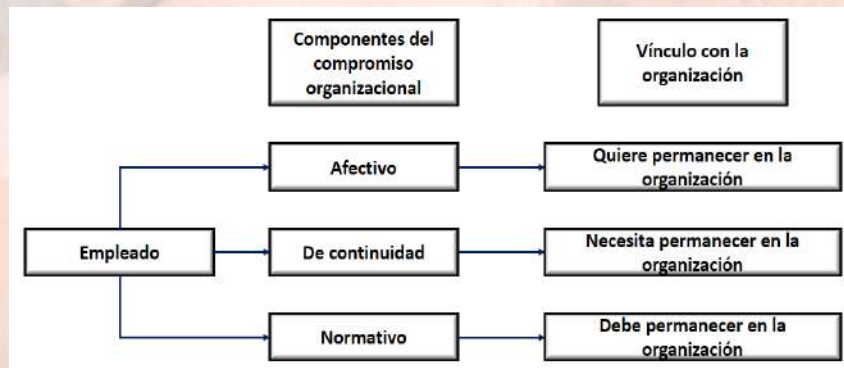


Figura1. Modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Nota: tomado de (Ramos Avila & Ortega Velázquez, 2011) con base en (Allen & Meyer, 1990).

La expectativa de los líderes organizacionales es desarrollar en los individuos el compromiso afectivo.

Liderazgo transformacional

Para Bass (1985), el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo implica una estructuración o reestructuración de la situación y las percepciones y expectativas de los miembros. El liderazgo ocurre cuando un miembro del equipo modifica la conducta y/o la motivación de otro miembro del equipo para obtener un resultado.

James Mac Gregor Burns como científico político e historiador observó muy bien el desempeño de líderes en el congreso y la presidencia de los Estados Unidos; se inquietó por el comportamiento de estos políticos y otros líderes internacionales y examinó sus registros, en sus análisis encontró que existían estilos de liderazgo que elevaban tanto al líder como a los seguidores a niveles más altos de motivación y moralidad, a estos les llamó líderes transformacionales; e identificó otro tipo de



liderazgo en el cual, el líder lideraba valiéndose del intercambio de valores con sus seguidores y los llamó líderes transaccionales (Corson, 1980) (Kuhnert, 1987).



El liderazgo transformacional anima a los seguidores a buscar y usar nuevos enfoques, involucrándolos en la toma de decisiones, desarrollando su potencial reconociendo las diferencias de cada seguidor e inspirando lealtad, estas características lo involucran más con las metas a lograr, y los hacen partícipes de la visión de futuro (Avolio, Zhu, Koh, & Bhatia, 2004).

El liderazgo transaccional tiene una relación de intercambio con sus seguidores haciendo que se adapten al entorno, en palabras de Seligman (1980), las relaciones entre líder seguidor están dominadas por cálculos rápidos de costo beneficio. Por lo tanto, el liderazgo transaccional es constructivo, pero limitado, la preocupación principal de los líderes transaccionales es establecer metas, establecer una relación estrecha entre el rendimiento y las recompensas, manteniendo a los seguidores concentrados en la meta, dándoles la retroalimentación específica para lograrlo (Jung & Avolio, 1999).

En muchos casos, el liderazgo transaccional es una prescripción para la mediocridad. Esto es particularmente cierto si el líder depende en gran medida de la gestión pasiva por excepción, interviniendo con su grupo sólo cuando no se cumplen los procedimientos y las normas para cumplir con las tareas (Bass, 1990).

El liderazgo laissez-faire, también conocido desde el modelo de liderazgo de rango total como no liderazgo, evita todo tipo de influencia de sus seguidores, carece de habilidades de supervisión, no interviene en ningún tipo de actividad y se abstiene de guiar. Es pasivo por excelencia, brinda información solo cuando los seguidores la solicitan, y no comunica metas de trabajo claras, por lo tanto, no ayudan a los miembros del grupo a tomar decisiones. En realidad, este es un líder inactivo, poco efectivo y que resulta frustrante, por lo que los miembros de sus grupos normalmente no responden a los retos. Lo anterior redundaría en una baja productividad, resistencia al cambio y una pobre calidad del trabajo (Vázquez, 2013).



El modelo del rango total de liderazgo presentado por Bass incluye subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire y variables de resultado; siendo éstas el efecto de cómo aplica el líder cada una de las subescalas de su liderazgo. El modelo de Bass y Avolio con las modificaciones presentadas por Mendoza, en donde muestra las variables de resultado, se muestra en la Figura 2.



Liderazgo Transformacional						Liderazgo Transaccional			No Liderazgo	Variables de Resultado		
Carisma		Inspirador Motivacional	Estimulación Intelectual	Consideración Individual	Tolerancia Psicológica	Premio Contingente	Administración por Excepción (Activa)	Administración por Excepción (Pasiva)	Laissez - Faire	Satisfacción	Esfuerzo Extra	Efectividad
Influencia Idealizada (Atributos)	Influencia Idealizada (Conducta)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Figura 2. Modelo de Bass y Avolio de liderazgo transformacional y transaccional modificado (Mendoza, 2005)

Planteamiento del problema

La rotación de personal por la inconformidad con las modalidades de contratación y por los bajos salarios, o por la renovación generacional en las instituciones hospitalarias; aunado a las expectativas de los nuevos profesionales del sector salud, de buscar retos, experiencias formadoras, y mayor cualificación en las labores asistenciales; hacen pensar en la necesidad que se tiene de fidelizar al personal que se encuentra al servicio de las instituciones, y de seleccionar en los casos requeridos a los mejores individuos que puedan liderar ante la situación cambiante del contexto. Se presenta un problema en las instituciones de salud ¿Cómo mantener y comprometer al personal asistencial que soporta el servicio de salud, con el fin de alcanzar e propósito institucional? La respuesta a este requerimiento puede ser, tal vez, en el desarrollo de un estilo de liderazgo que permita generar compromiso



en el personal que día a día tiene la responsabilidad de prestar el servicio.



La revisión breve de los constructos sobre compromiso organizacional (Meyer & Allen), el liderazgo transformacional (Bass & Avolio) desde los principales precursores o autores originales, permite concebir la problemática del presente estudio; donde se quiere analizar cómo los factores o subescalas principales del liderazgo (transformacional, transaccional y laissez faire) de los directivos del ambiente hospitalario de Colombia, puede influir directamente en el compromiso organizacional del personal del área de salud. Tomando en cuenta lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación.

Preguntas de investigación

¿El liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el laissez faire influyen en el compromiso organizacional en el personal de salud investigado?

La anterior pregunta de investigación pudo generar el objetivo y la hipótesis de la investigación de forma explícita.

Objetivo

Determinar la influencia del liderazgo transformacional, del liderazgo transaccional, y el laissez faire en el compromiso organizacional en personal del área de la salud de hospitales privados y públicos en Colombia.

Hipótesis de investigación

“Existe una influencia significativa del liderazgo transformacional, del liderazgo transaccional y del laissez faire en el compromiso organizacional en el personal de salud investigado”.

Justificación

Los diferentes modelos de contratación del personal en salud (por evento, personal de planta, contrato a término fijo, contrato a término





indefinido, personal transitorio, prestación de servicios, empleados en misión), utilizados por los hospitales públicos y privados, generan inconformidad y discriminación en el personal asistencial. Algunos hospitales al no tener los recursos suficientes para garantizar la estabilidad en los puestos de trabajo, contratan personal por periodos cortos y, en algunos casos incurren en atrasos en el pago de los salarios y prestaciones sociales a las que tiene derecho todo aquel que preste un servicio como trabajador en cualquier organización. Esta situación genera desmotivación, preocupación e inestabilidad en aquellos que trabajan para estas instituciones que pretender brindar calidad de vida a sus conciudadanos. Los empleados buscan estabilidad para desarrollar proyectos de vida, que permitan generar compromiso con las organizaciones en las cuales se encuentran inmersos. Los líderes buscan elementos para garantizar los medios de trabajo en sus unidades de salud y tratan de generar estrategias para desarrollar en los colaboradores un compromiso organizacional que los fidelice.

Teniendo en cuenta el panorama actual del sector salud, el presente estudio pretende encontrar la influencia del liderazgo transformacional, del liderazgo transaccional y del laissez faire en el compromiso organizacional con el fin de disminuir la rotación de personal e incrementar la identificación de los colaboradores con la organización en la cual se encuentran vinculados. Encontrar la influencia de cada uno de los estilos de liderazgo, permitirá capacitar los responsables de cada una de las áreas en el estilo que más genere apego con la institución, facilite el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas planteadas; y en otros casos, hacer un mejor proceso de selección de quienes vayan a desempeñar las funciones como responsables y líderes de personal asistencial en los hospitales.

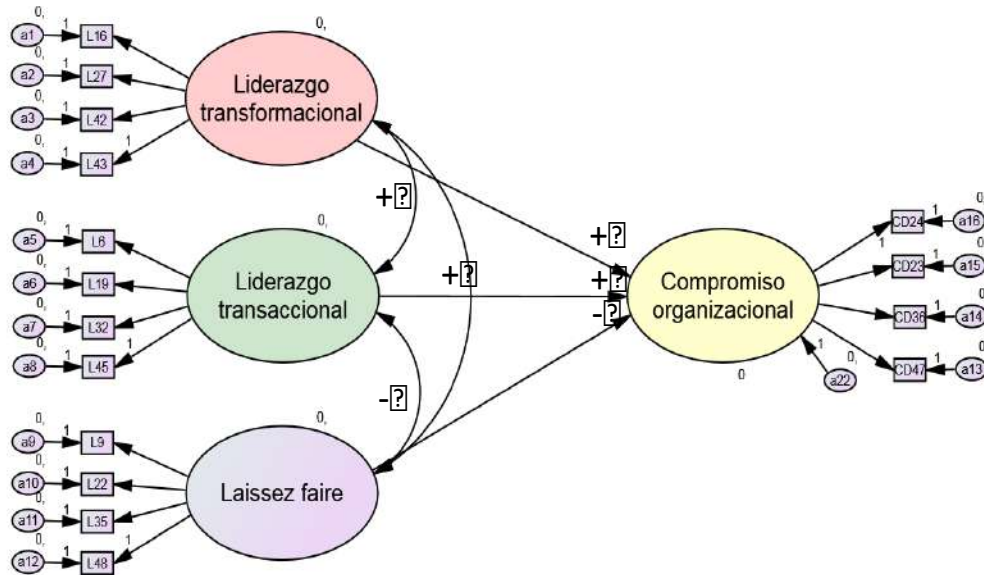
Metodología

Tipo de estudio

Se trata de un estudio ex – post – facto, observacional y transaccional. A través de un modelo de ecuaciones estructurales se pretende determinar de manera multivariada, la influencia significativa del liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el laissez faire en el de compromiso organizacional del personal investigado. El modelo de



ecuaciones que se planteó se muestra la Figura 3, de acuerdo con los criterios teóricos, considerando la influencias y correlaciones esperadas entre las variables involucradas.



chi_square value = χ min; df = χ df; probability level = χ p

Figura 3. Modelo de ecuaciones estructurales con variables latentes de la influencia del liderazgo transformacional, del liderazgo transaccional y el laissez faire en el compromiso organizacional

Unidad de análisis

Para comprobar el modelo, se encuestaron 511 trabajadores del área asistencial de hospitales privados y públicos en Colombia, se presentan sus datos sociodemográficos y organizacionales: **Tipo de hospital**, el 51.5 % corresponde al sector privado y el 48.5 al público; **Sexo**, el 22.5% pertenecen al sexo masculino y el 77.5 % a personal femenino; **Nivel jerárquico**, el 76.3 % corresponde al nivel operativo, el 20.4 % a mandos medios y el 3.3 % restante al nivel directivo; **Edad**, el 48 % tiene hasta 30 años, el 28.9 % entre 31 y 40 años y el 23.1 % con más de 40 años; **Antigüedad**, el 80 % tienen hasta 5 años y el 20 % con más de 5 años.



Instrumentos



Instrumento para medir el compromiso organizacional (ICO) de Mendoza Martínez, de 24 reactivos, basado en el modelo de Meyer y Allen, que valoran: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad. Cada reactivo se responde de manera escrita bajo una escala de diferencial semántico como sigue: 1= Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Moderadamente en desacuerdo, 4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y 5 = Moderadamente de acuerdo, 6 = De acuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo.

Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), Versión 5 Se utilizó el instrumento de liderazgo transformacional de Bass y Avolio estandarizado por Mendoza Martínez (2005), de 52 reactivos. Se integra de cuatro reactivos por cada una de las 13 subescalas correspondientes. Cada reactivo se responde bajo una forma tipo Likert como sigue: 1= Nunca, 2= Ocasionalmente, 3 = Normalmente, 4 = Frecuentemente y 5 = Siempre.

Análisis estadístico y contrastación de hipótesis

De acuerdo a la hipótesis del estudio, se emplearon distintos análisis estadísticos siendo: la prueba de intervalos de confianza para la media, la cual proporcionó la estadística descriptiva con información de la media, desviación estándar, así como el límite inferior y superior de confianza. Con el fin de precisar la influencia del liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el laissez faire en el compromiso organizacional desde una perspectiva multivariada, se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales con variables latentes, aplicando la regresión múltiple bajo un intervalo de confianza del 95 %; se complementó el análisis con la obtención del coeficiente de correlación de Pearson momento – producto, entre las subescalas del modelo.

Procedimiento

Los datos fueron tomados en forma personalizada con la ayuda de estudiantes de pregrado del último semestre; para aplicar el instrumento y capturar los resultados en Excel, e integrarlos a la base de



datos en SPSS 23; para desarrollar el modelo de ecuaciones estructurales se utilizó el software AMOS. Se presentan los resultados de la estadística descriptiva de los instrumentos en la Tabla 1.



Tabla 1. Estadística descriptiva de los instrumentos

Subescalas	N	Media	Desviación estándar	Límite inferior de confianza	Límite superior de confianza	Factor	KMO	Varianza explicada	Reactivos	Alfa de Cronbach
Liderazgo transformacional	511	13.91	4.18	13.55	14.27	1	0.85	78.45	4	0.90
Liderazgo transaccional	511	10.85	4.36	10.47	11.23	1	0.83	70.98	4	0.86
Laissez faire	511	7.69	3.22	7.41	7.97	1	0.74	53.85	4	0.71
Compromiso organizacional	511	22.03	4.94	21.60	22.46	1	0.80	63.88	4	0.80

Fuente: elaboración propia

Se realizó la validez de los instrumentos a través del análisis factorial confirmatorio bajo el método de componentes principales; obteniendo en el primer factor una varianza explicada mayor al 50% en todos sus componentes, así como un índice KMO y Alfa de Cronbach mayores a 0.70 en todas las variables.

Respecto a las puntuaciones medias del liderazgo, se observa en la Tabla 1 que jerárquicamente el liderazgo transformacional prima sobre el transaccional y el laissez faire con un valor de 13.91, 10.85 y 7.69 respectivamente, es decir que la percepción del personal asistencial encuestado en los hospitales, es que sus líderes son más transformacionales que transaccionales.

Se decidió correr un modelo re – especificado para mejorar el modelo inicial de ecuaciones estructurales. Los índices de bondad de ajuste del modelo inicial especificado fueron: una Chi cuadrada = 275.392, un CMIN/DF = 2.78; los índices de bondad de ajuste fueron: NFI= 0.93; TLI= 0.95; RFI = 0.92, IFI = 0.96 y un CFI= 0.9; un RMSEA= 0.06. Los nuevos índices en el modelo re – especificado mejoraron; los índices NFI, TLI, CFI cercanos a 1 demuestran un adecuado ajuste y un RMSEA de 0.06, permite aceptar la hipótesis de investigación a un Intervalo de confianza de 0.90. Lo anterior se puede observar en la Tabla 2.



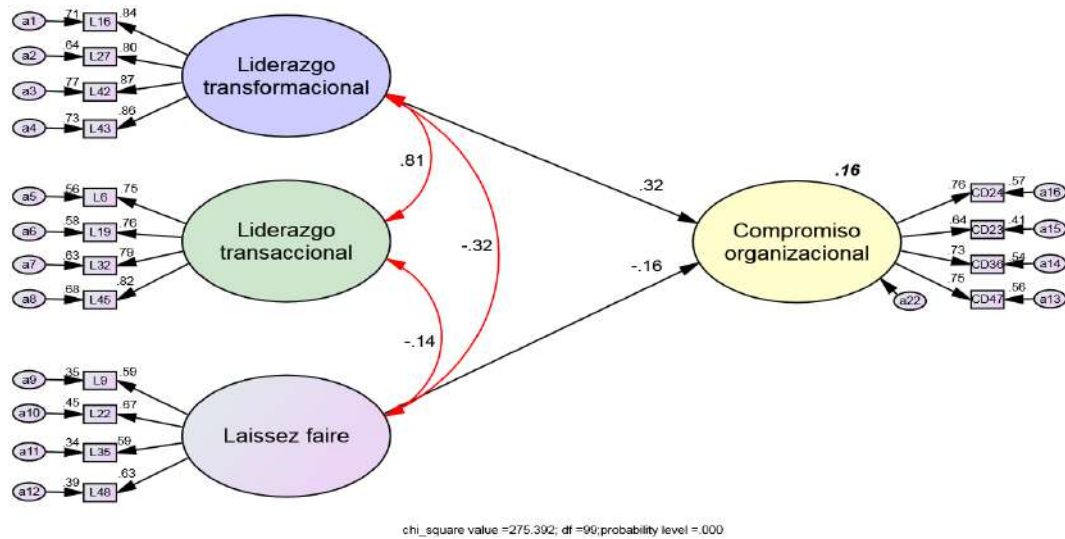


Figura 4. Modelo de ecuaciones estructurales con variables latentes re-especificado de la influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso organizacional.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Índices de bondad de ajuste del modelo re – especificado

Estadísticos	ChiCuadrada	D.F.	P.	CMIN/DF	RMSEA	NFI	TLI	RFI	IFI	CFI
Modelo Re-especificado	275.392	99	0	2.78	0.06	0.93	0.95	0.92	0.96	0.96

Fuente: Elaboración propia

Tomando en cuenta la Tabla 2 y la Figura 4 del modelo re – especificado, se puede observar una influencia directa significativa por parte del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional a partir de su coeficiente beta estandarizado de 0.32; mientras que el laissez faire influye de forma inversa significativa en el compromiso organizacional con su coeficiente beta estandarizado de - 0.16, ambos factores explican aproximadamente el 16 % del compromiso organizacional a partir de su R Cuadrada. Estas influencias se habían planteado en la Figura 3.

El compromiso organizacional se desarrolla en el personal asistencial a partir de las acciones que el líder transformacional hace de: permitir la





participación creativa de cada uno de sus colaboradores, creyendo en las capacidades y posibilidades que cada colaborador puede contribuir al logro de los objetivos, motivándolos individualmente y en equipo, e inspirándolos y estimulándolos a conseguir un excelente desempeño. Caso contrario sucede con el estilo de liderazgo laissez faire, en donde la falta de acompañamiento en las actividades cotidianas desestimula el desarrollo del compromiso organizacional.

El liderazgo transaccional no presenta influencia sobre el compromiso organizacional, la investigación planteaba una posible influencia positiva entre estas dos variables, pero el modelo re-especificado no encontró dicha influencia, significa que los esfuerzos que hagan los líderes por tratar de ofrecer premios con el fin de alcanzar metas organizacionales, o la presencia de los líderes tratando de corregir las posibles desviaciones en la planeación, para hacer los ajustes necesarios en el logro de los objetivos, no generan compromiso organizacional en el personal de asistencia hospitalaria encuestado.

De forma complementaria se corrieron las correlaciones existentes entre las variables del modelo, se presentan a continuación en la Figura 5.

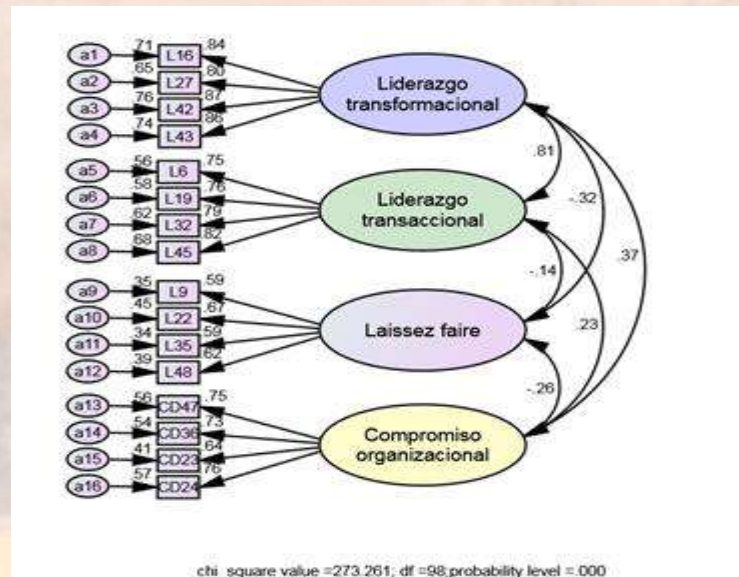


Figura 5. Modelo de ecuaciones estructurales con variables latentes, integrando las correlaciones multivariadas entre las variables analizadas

Fuente: elaboración propia.



En la Figura 5, se observan correlaciones de Pearson negativas y positivas entre las variables involucradas que confirman el comportamiento de los constructos de cada uno de los modelos teóricos sobre liderazgo y compromiso organizacional.



Existen **correlaciones inversas significativas** entre el liderazgo transformacional con el laissez faire ($r = -0.32$), a mayor liderazgo transformacional menor laissez faire; entre el liderazgo transaccional con el laissez faire ($r = -0.14$), a mayor liderazgo transaccional menor laissez faire; y entre el compromiso organizacional con el laissez faire ($r = -0.26$), a mayor compromiso organizacional menor presencia del estilo de liderazgo laissez faire.

Se presentaron **correlaciones directas significativas** entre el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional ($r = 0.81$) a mayor presencia del liderazgo transformacional existirá mayor presencia del estilo de liderazgo transaccional; entre el liderazgo transaccional con el compromiso organizacional ($r = 0.23$), a mayor liderazgo transaccional mayor compromiso organizacional; entre el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional ($r = 0.37$), a mayor percepción del liderazgo transformacional mayor percepción del compromiso organizacional.

Si bien, existen correlaciones entre los estilos de liderazgo analizados con el compromiso organizacional, no todos los cambios en los estilos de liderazgo influyen en cambios en el compromiso organizacional, el modelo de ecuaciones estructurales muestra las influencias que generan cambios en el compromiso organizacional.

Existen estudios previos que permiten corroborar dichas correlaciones, los fundamentos teóricos y empíricos de estudios previos como el de Mascaray (2011) donde encontró correlaciones positivas entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional (0,501); liderazgo transaccional y compromiso organizacional de (0,330); y el laissez faire y compromiso (-0,314); Ismail et al.(2011) en un estudio para operarios de una industria manufacturera, muestra las correlaciones encontradas entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional fue de (0,55); mientras que Bushra, Usman y Naveed. (2011) estudiando los efectos del liderazgo transformacional en la





satisfacción laboral y el compromiso organizacional en empleados del sector bancario en Pakistán encontraron que el cambio en el compromiso organizacional puede estar explicado en un 16% por el liderazgo transformacional; Barra (2017) estudiando la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital en Perú encontró una correlación moderada.

Conclusiones

Los hallazgos principales del estudio son:

Se logró alcanzar el objetivo de modelar la influencia del liderazgo transformacional y del laissez faire en el compromiso organizacional en la presente investigación. Se observan correlaciones significativas bajo un intervalo de confianza del 99 % entre las subescalas involucradas que van desde un -0,14 hasta un 0.81.

El modelo de ecuaciones estructurales re – especificado pudo comprobar que:

El liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional positivamente, es decir: “a mayor liderazgo transformacional, mayor compromiso organizacional”. Podría afirmarse que, al mejorar el liderazgo transformacional de los directivos, se provocara un cambio en el compromiso organizacional en los individuos de la institución, es decir, que el comportamiento de los líderes organizacionales hospitalarios de motivar la ‘participación creativa, mantener comunicaciones abiertas, transmitir su pasión y motivación hacia la misión y visión organizacional; generan en su personal asistencial mayor apego y una identidad clara con el propósito organizacional.

El laissez faire influye de manera negativa en el compromiso organizacional; en la medida que los líderes institucionales no acompañen y guíen al personal asistencial, el sentido de pertenencia, la identidad con el propósito organizacional decaerá.

El liderazgo transaccional a pasar de presentar una correlación positiva con el compromiso organizacional, como lo muestra el análisis de



correlaciones momento producto de Pearson, no genera una influencia en los cambios del compromiso organizacional de acuerdo con el modelo de ecuaciones estructurales re-especificado.



Se pudo observar en este estudio, al igual que en estudios previos que el estilo de liderazgo influye en el compromiso organizacional que los empleados desarrollan, es decir, los cambios en el liderazgo transformacional y el laissez faire, explican el cambio en el compromiso organizacional. De este hallazgo se desprenden otras implicaciones, ya que existen evidencias de que ante el desarrollo del compromiso organizacional se genera satisfacción en los colaboradores (Zhang y Zheng, 2009) y a su vez, mejora el rendimiento (Samad, 2005).

Dentro de las implicaciones de este estudio, hay que considerar la importancia para la gestión de las instituciones del sector salud que tiene el compromiso organizacional para mantener a largo plazo al personal fidelizado, productivo y satisfecho, disminuyendo la rotación y mejorando su desempeño.

Es importante comentar que dichos hallazgos permitirán en el futuro, orientar investigaciones que garanticen validar los hallazgos en países latinoamericanos desde una perspectiva transcultural.

Bibliografía

Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 73-88.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 252-276.



Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 951-968.



Barra, T. C. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima. Tesis de maestria. Universidad Cesar Vallejo. Peru.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organization Dynamics*, 19-31.

Bass, B. M. (1990). *Handbook of Leadership. Theory, reserarch, and Managerial Aplplications*. New York: The Free Press.

Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux. *Leadership Quarterly*, 463-478.

Bushra, F., Usman A., Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. 261-267

Corson, J. J. (1980). Review: Leaders and leadership. *Public administration review*, 630-634.

Chuo, S. (2003). *The Relationship between Organizational Commitment and Burnout*. Los Angeles: Alliant International University.

Ismail, A., Mohamed, H., Zaidi, A., Mohamed, M, Hanim, M. (2011). An empirical study of the relationship between trnasformational leadership, empowerment and organizational commitment. *Business and Economics Research Journal*. 89-107.

Jung, D. I., & Avolio, B. J. (1999). Effects of leadership style and followers' cultural orientation on performance in group and individual task conditions. *The Academy of Management Journal*, 208-218.



Kuhnert, K. W. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/Developmental analysis. *Academy of Management Review*, 648-657.



Mascaray, J. L., Conde, J. (2011). Modelización mediante ecuaciones estructurales de la influencia del estilo de liderazgo en los ingenieros. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España.

Mendoza Martinez, I. A. (2005). Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional. Tesis doctoral. Tlaxcala: Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management*, 61-98.

Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso organizacional: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 81-109.

Ramos Avila, A. E., & Ortega Velázquez, A. (2011). Compromiso organizacional en una IES pública. *Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades*. Monterrey, México: Instituto Tecnológico y de Estudios Tecnológicos de Monterrey.

Samad, S. (2005). "Unraveling the organizational commitment and job performance relationship: exploring the moderating effect of job satisfaction". *The Business Review*, Cambridge. Vol. 4. Núm. 2. Págs. 79-84.

Seligman, L. G. (1980). Reviewed: Leadership by James MacGregor Burns. *The American Political Science Review*, 153-156.

Tatum: Improving people & sales. (Marzo de 2016). *Barómetro del compromiso 2015: Principales conclusiones y retos para el 2016*. Obtenido de www.tatum.es: http://www.tatum.es/wp-content/uploads/2016/05/comp_tat_15.pdf



Tintoré Espuny, M. (2003). El liderazgo político en la antigüedad clásica. *Revista de estudios políticos*, 209-222.



Trindade da Silva Barreto, L. M., Kishore, A., Glufke Reis, G., Lopes Baptista, L., & Freire Medeiros, C. A. (2013). Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? *R.Adm., São Paulo*, 34-52.

Vázquez Alatorre, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 73-91.

Udechukwu, I. (2006). The relationship between job satisfaction, organizational commitment, intentions to quit, and perceived alternative employment in the assessment of employee turnover: a study of correctional officers. Tesis doctoral. Nova Southeastern University.

Zhang, J., Zheng, W. (2009). "How does satisfaction translate into performance? An examination of commitment and cultural values". *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 20. Núm. 3. 331-351.

