



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional  
de los profesionales asistenciales del departamento de gineco-  
obstetricia en un hospital de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Jauregui Goñas, Jessica ([orcid.org/0000-0003-3496-8450](https://orcid.org/0000-0003-3496-8450))

**ASESOR:**

Mgtr. Sanchez Coronel, Danilo Americo ([orcid.org/0000-0003-0697-7683](https://orcid.org/0000-0003-0697-7683))

**CO-ASESORA:**

Dra. Campana Añasco de Mejia, Teresa de Jesus ([orcid.org/0000-0001-9970-3117](https://orcid.org/0000-0001-9970-3117))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de Las Prestaciones Asistenciales Y Gestión de Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Al Todopoderoso por dotarme de energía, salud, sabiduría y fuerza necesaria para alcanzar y lograr esta meta importante en mi vida.

A mi madre chasquibol Goñas, Eduarda quien ha sido mi fuerza, mi fortaleza, ejemplo de abnegación y superación, que con su apoyo incondicional ha hecho posible este sueño. A mis hijos Leonell y Amir que son mi razón de vivir y seguir adelante, motivándome hacia el cumplimiento de mis sueños personales y profesionales.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo, por abrirme sus puertas y permitir seguir desarrollándome profesionalmente con calidad y excelencia. A los docentes, que me brindaron sus conocimientos y experiencias, moldeando mis habilidades con su comprensión, apoyo en todo momento, y A todos los que de forma directa e indirecta han contribuido en el logro de esta meta.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Diseño y Tipo de Investigación	15
3.2 Variables y Operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica de instrumentos y recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Datos Descriptivos	20
4.2 Prueba de hipótesis general y sus dimensiones	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b>	
Niveles del Comportamiento Organizacional y sus dimensiones	20
<b>Tabla 2</b>	
Nivel del Liderazgo Transformacional y sus dimensiones	20
<b>Tabla 3</b>	
Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional	21
<b>Tabla 4</b>	
Análisis de correlación entre la influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional	22
<b>Tabla 5</b>	
Análisis de correlación entre la motivación inspiradora y el comportamiento organizacional	22
<b>Tabla 6</b>	
Análisis de correlación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional	23
<b>Tabla 7</b>	
Análisis de correlación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional	24

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b>	
Esquema de investigación	15

## Resumen

La presente investigación es titulada Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022. Tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022.

La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal, correlacional, de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 114 profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios: uno diseñado por Bass y el otro de Meyer y Allen (1997 Estos fueron validados por juicio de expertos mostrando que son fiables. En los resultados se obtuvo correlación positiva muy fuerte (con un valor de  $\rho = 0,831$ ). Se concluye que existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, comportamiento organizacional, influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada.

## **Abstract**

The present investigation is entitled Transformational leadership and organizational behavior of healthcare professionals from the gynecology-obstetrics department in a hospital in Lima, 2022. It's general objective was to determine the relationship between transformational leadership and organizational behavior in care professionals from the gynecology-obstetrics department at a hospital in Lima, 2022.

The research was of a basic type, non-experimental, cross-sectional, correlational design, with a quantitative approach. The sample consisted of 114 care professionals from the gynecology-obstetrics department. The technique used was the survey and the instrument was two questionnaires: one designed by Bass and the other by Meyer and Allen (1997). These were validated by expert judgment showing that they are reliable. In the results, a very strong positive correlation was obtained (with a value of  $\rho = 0,831$ ). It is concluded that there is a relationship between transformational leadership and organizational behaviour.

**Keywords:** Transformational leadership, organizational behaviour, idealized influence, inspiring motivation, individualized consideration.

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional y comportamiento organizacional son factores importantes que ayudan a dar orientaciones a las habilidades y capacidades del ser humano. En época de la pandemia causada por el Covid-19, debieron ser implementadas para afrontar las situaciones complejas y fomentar relaciones adecuadas en el sector laboral (Muñoz et al., 2022). No obstante, la anomalía de la pandemia y las pocas organizaciones que se tuvo, imposibilitaron el desarrollo óptimo de dichos aspectos. Se sabe que el liderazgo es la capacidad que se tiene para poder cumplir los objetivos previstos; en tal sentido, el liderazgo transformacional involucra dar una transformación a las organizaciones haciéndolas eficientes e impactando en las metas (Cruz et al., 2018).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde, 2020) precisó que son los líderes quienes deben velar por la cooperación, coordinación e integridad de la gestión organizativa. La responsabilidad del desarrollo del liderazgo debe demostrar el compromiso con las entidades orientándolos conscientemente por medio de sus habilidades. Desde años anteriores se ha buscado dar una prioridad a las competencias del liderazgo, en ese sentido se valoró el fortalecimiento de sus capacidades asegurando que las instituciones sean respetuosas e inclusivas con la diversidad social (Ocde, 2018). Sin embargo, en la realidad de Colombia, Echevarri y Cortés (2021) se manifestaron que, en el contexto de la pandemia, las personas contaban con poca capacidad de atención de los servicios de salud ello debido a la falta de preparación y capacitación que se tenían en ese contexto; el manejo del sistema no tenía las condiciones laborales prácticas y seguras que puedan ser eficientes a las instituciones de salud.

Cardo et. al. (2020) en España, describieron que este hecho anómalo de la pandemia generó un cambio total en la organización del Sistema Nacional de Salud y en la Atención Primaria de Salud. El colapso del sistema sanitario fue impactante y la labor de acompañamiento del personal no respondió a la demanda, ya sea por factores personales, administrativos, organizativos u otros. En esta realidad, debido a la organización de los líderes en salud se propuso estrategias de atención, acceso, priorización y seguimiento para responder a la

necesidad. El liderazgo transformacional se basó en un trabajo cooperativo de toma de decisiones para obtener mejores resultados. En cuanto a México, según García et. al. (2022) el liderazgo transformacional también sirvió para brindar las herramientas de mejora en la calidad de atención y dar seguridad al paciente.

El Ministerio de Salud de Perú (2022) manifestó en su reporte que el fortalecimiento del liderazgo en las instituciones de salud fue reestablecida a comparación de la realidad presentada al inicio de la pandemia. Una de las principales razones es que a inicios de la pandemia no se evidenció un impacto del comportamiento organizacional, ya que hubo ausentismo del personal de salud sean estas causadas por los inciertos del desarrollo social y salud o la poca satisfacción laboral. De igual manera, el liderazgo fue deficiente ya que no se daban aspectos puntuales para enfrentar una realidad nueva. Tal es el caso expuesto por Medina et. al (2022) quienes precisaron que en la realidad de Arequipa se tuvo que una situación donde se tenía que responder a la crisis sanitaria de manera urgente e inmediata, procurando controlar el oleaje de contagios. En esta realidad el rol del líder transformacional fue contar con la participación de todo el grupo humano sensibilizando a optimizar los resultados del ambiente. Se influyó a los trabajadores y servidores de salud por medio de los principios de motivación interpersonal.

En un hospital de Lima, brindan atención en todas las especialidades médicas, en las modalidades de atención ambulatoria y en emergencia las 24 horas del día. Sin embargo, en el área de gineco-obstetricia las actividades de los profesionales se observaba que los cambios del personal eran constantes, las metas trazadas no se priorizaban y se dejaban sin efecto la atención hacia los demás. Por otro lado, todos estos inconvenientes se evidenciaron ya que la falta de liderazgo transformacional fue notable. La falta de control, seguridad del sistema de salud, las actitudes del personal gineco-obstetra que no respondían a la demanda, la motivación a la continuidad laboral era negativa, causando mayor problema en la atención a los problemas de salud.

De acuerdo con el contexto señalado, surge el problema general ¿cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022? Asimismo, las preguntas específicas responden a

¿cómo se relaciona la dimensión motivación inspiradora, la dimensión influencia idealizada o carisma, la dimensión la estimulación intelectual y la dimensión consideración individual con el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022?

En la justificación teórica se tiene que el presente estudio se han analizado las teorías y enfoques actuales sobre las variables para así comprender cuantitativamente cual es la relación entre ambas, es decir, con los resultados se contribuirá a conocer la relación del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional ofreciendo un estado del arte actualizado.

En cuanto a la justificación práctica, se tiene que los resultados permitirán a las autoridades de la institución hospitalaria reflexionar sobre la realidad de estas variables para que desarrollen tareas optimicen sus resultados. Asimismo, el estudio contribuyó a identificar la relación de las variables para así optimizar un estilo de liderazgo que contribuya a generar cambios significativos en el logro de los objetivos establecidos en el comportamiento organizacional.

Finalmente, la justificación metodológica ha sido una investigación con diseño correlacional con el objetivo de reconocer el nivel de incidencia. Por otra parte, los instrumentos fueron validados por expertos quienes tienen dominio del contenido. En tal sentido, pueden ser presentados en realidades diferentes, contribuyendo a la comunidad científica.

El objetivo general del presente trabajo es determinar la relación del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022. De ello, se presenta como objetivos específicos: determinar la relación de la dimensión motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individual y el comportamiento organizacional.

Asimismo, se presenta como hipótesis general: existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022. Mientras que se tiene como hipótesis específicas: existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional, influencia

idealizada, estimulación intelectual, consideración individual y el comportamiento organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo del presente trabajo se ha tomado en cuenta diversos aportes. Respecto a los antecedentes internacionales se presenta a los siguientes autores: en China, Chu et. al. (2021) investigaron con el propósito de determinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los médicos. La metodología fue por medio de un diseño correlacional, no experimental. Su muestra estuvo compuesta por 1527 médicos de 101 departamentos de 6 hospitales en China, la muestra se determinó a través de un muestreo aleatorio por conglomerados, el resultado indicó que el liderazgo transformacional se aplicó bien en los entornos médicos con una puntuación de  $101,56 \pm 6,42$ . De ello se puede evidenciar que la actividad del desempeño laboral mantiene un compromiso con el comportamiento organizacional y por ende, se necesita de un liderazgo que promueva la motivación de los logros en todos los integrantes de la institución.

Del mismo modo, Effiyanti (2021) investigó con el propósito de identificar la relación del desempeño organizacional y el liderazgo transformacional. Por medio de una investigación con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La obtención de datos la obtuvieron a través de formularios de Google y enviado a través de whatsapp, la muestra total fue de 400 participantes. Los resultados mostraron que el desarrollo del liderazgo transformacional muestra una predisposición al cambio, evidenciándose como relevante para potencializar la calidad del conocimiento. De ello se tiene que incide en el desempeño de la organización, caracterizado por un valor estimado de 0,476 o una significancia de  $p=0,000$ . Es importante reconocer que los cambios producidos en el liderazgo transformacional involucran la efectividad del desempeño que se tiene en las organizaciones; por ende, es una relación sobre el comportamiento organizacional.

Por otra parte, Iqbal (2020) desarrolló su tesis sobre el compromiso de los enfermeros y el liderazgo transformacional, con el fin de reconocer la incidencia de las variables. El tipo de estudio fue correlacional; su muestra fue de 299 enfermeras de un hospital del distrito de Sargodha de Pakistán, dentro de sus resultados encontró que el liderazgo transformacional está significativamente correlacionado al empoderamiento psicológico ( $p < 0,01$ ), bienestar psicológico

( $p < 0,01$ ) y compromiso organizacional ( $p < 0.01$ ). De lo identificado, se precisa que la motivación y el constante apoyo de los líderes transformadores permite mantener un ambiente equilibrado donde se tenga por objetivo el crecimiento organizacional a través de las actitudes y comportamientos que se fomentan en las entidades.

Asimismo, Bosack et al., (2021) quienes tuvieron por objetivo examinar si los líderes transformacionales pueden aumentar el compromiso de los empleados con la misión de la organización y, por lo tanto, reducir el agotamiento a largo plazo, el estudio fue de tipo correlacional, la muestra estuvo compuesta por 185 empleados en un hospital general en Canadá, los resultados mostraron que existe una relación entre las variables ( $p < 0,05$ ). En tal sentido, se comprende que por medio de las estrategias y las actitudes de los líderes se pueden obtener transformaciones en la gestión para el cambio en beneficio de la institución. Es así que se compromete a la unidad de trabajo y al aumento del rendimiento de los empleados.

De igual manera, Sidin et al. (2020) en su investigación que tuvo por objetivo realizar la descripción de las dimensiones del comportamiento organizacional en trabajadores sanitarios de Indonesia, el tipo de investigación fue descriptivo con un enfoque cuantitativo, la muestra total fue de 153 participantes, en la técnica de muestreo probabilístico con el método aleatorio simple mediante muestreo por lotería, los resultados determinaron que se encontró la frecuencia de las dimensiones observadas, las cuáles fueron altruismo 90,8%, virtud cívica 96,7%, cortesía 91,5%, escrupulosidad 94,8% y deportividad 86,9%, concluyendo que las frecuencias fueron elevadas ( $p < 0.05$ ).

Entre tanto, Rino et al. (2019) en el estudio que realizaron tuvo por objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional con el comportamiento organizacional, el tipo de estudio fue correlacional, la muestra estuvo compuesta por 66 jefes de programas de estudio y 410 profesores en la Universidad en West Sumatra de la República de Indonesia, el resultado de la investigación confirmó que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el comportamiento organizacional ( $\gamma = 0,027$ , S.E = 0,0046 y valor  $p < 0.001$ ).

En este sentido Gülkaya y Duygulu (2020), realizaron un estudio descriptivo correlacional para definir los comportamientos de liderazgo transformacional de trabajadores a cargo de la unidad y el nivel de motivación en Turquía, la muestra

estuvo compuesta por 108 enfermeras a cargo de la unidad y 324 enfermeras de planta. Como resultado de la investigación se encontró una correlación positiva significativa entre el personal y los trabajadores sobre las prácticas de liderazgo de la unidad y motivación intrínseca ( $p=0,001$ ), extrínseca ( $p=0,008$ ) y puntuaciones medias ( $p=0,001$ ).

Alzahrani (2019) presentó su trabajo sobre la satisfacción de los empleados y el liderazgo transformacional con el objetivo de identificar el nivel de relación. Para ello desarrolló una metodología con un diseño correlacional, y enfoque cuantitativo. Como conclusión descubrió que el liderazgo transformacional mejoró la satisfacción de los empleados en todas las dimensiones, por lo que se necesita trabajar por medio de una dedicación constante, identificando las capacidades y necesidades de las personas.

Nyirazigama (2018) en su investigación desarrollada en Japón, tuvo como objetivo evaluar el nivel de práctica de estilo de liderazgo transformacional y sus resultados entre el personal de enfermería, se concluyó que este estilo de liderazgo tiene una correlación positiva muy fuerte con las variables de resultados donde hubo esfuerzo extra ( $r=.856^{**}$  a un valor P de  $< 0,01$ ) y la efectividad  $r=.843^{**}$  en el valor P  $< 0,01$ ). Del mismo modo, Majeed et al. (2018) en su investigación que tuvo por objetivo determinar la relación entre el Liderazgo y el comportamiento de la ciudadanía organizacional en Pakistán, el estudio fue de tipo correlacional, la muestra utilizada fueron 220 encuestados, encontrando como resultados y conclusión que la correlación es estadísticamente significativa. El liderazgo transformacional contribuyó a la predicción de conducta organizacional significativamente ( $p<0,05$ ) e inteligencia emocional ( $p<0,05$ ).

En cuanto a los antecedentes nacionales, se tiene a Zevallos (2019), quien tuvo por objetivo determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes de 5 instituciones privadas, tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 149 docentes, en relación a los resultados, se señaló que el 34% de los colaboradores del distrito Padre Abad-Agwetia tienen un alto liderazgo transformacional, el 12% tiene un fuerte compromiso con la ciudad; el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor de correlación del 70% ( $r = 0,704$ ), lo que mostró que existe una relación estadísticamente significativa. Sin embargo, en los aportes de Medina, et al. (2022) investigó sobre el liderazgo

transformacional y el compromiso laboral, para reconocer la relación. La investigación fue de tipo básica; asimismo, indicó que no existe suficiente evidencia que confirme la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional para la muestra estudiada ( $Rho = 0,080$ ,  $p = 0,432$ ). En cuanto a Aguilar (2019) desarrolló su trabajo con el fin de identificar la incidencia del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en Trujillo. La metodología aplicada fue con un diseño correlacional, transversal. Su muestra estuvo compuesta por 19 docentes. Se concluyó que existe relación directa entre las variables ( $p < 0,1$ ), ya que valor Rho de Spearman es alto y positivo igual a 0,872, evidenciándose una relación significativa.

Por otro lado, Salvador y Sánchez (2018), en su investigación cuyo objetivo fue analizar la correlación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente, la investigación fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesta por 130 docentes, de acuerdo a los resultados concluyeron que existe una relación moderada entre los líderes de gestión y los compromisos organizacionales, debido a que se encontró que el valor de probabilidad es cero, es decir menor que el valor de la probabilidad de error. 0,05. Así mismo, Hanco (2018) en su investigación que tuvo por objetivo determinar el tipo de relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de Aclas Pillco Marca en Huánuco, la muestra estuvo compuesta por 65 encuestados, en relación a los resultados se obtuvo que el coeficiente alfa de Cronbach para el estilo de liderazgo es de 0,702 y para el compromiso organizacional es 0,704, indicando la fiabilidad de los instrumentos utilizados y valores:  $p=0,000$ ;  $<0,05$ .

**La primera variable del presente estudio: liderazgo transformacional**, es definido por Bass (1996) como aquel que modula efectivamente los niveles de motivación de los seguidores para lograr un estatus excepcional. El resultado, en la primera versión del modelo, se basa en cuatro patrones de comportamiento diferentes. Bass fue uno de los primeros autores en estudiar la teoría del liderazgo transformacional de Burns, y desarrolló el cuestionario de Liderazgo multifactorial.

Los líderes son capaces de influir e inspirar a otros, y desarrollar estrategias, organizar recursos y empoderar a las personas. Los líderes transformacionales alientan a sus subordinados a compartir una visión y usar los objetivos como motivadores (Boamah et al., 2018). Por otra parte, para Pedraja et al. (2021) consideraron que en este tipo de liderazgo se tiene una fuente de inspiración y motivación que permite ajustar los retos y objetivos a las características personales de la habilidad de los integrantes. De esta manera, se evidencia una lucha constante ante las adversidades por medio de los esfuerzos individuales.

Para Jaramillo (2016) un líder transformacional es aquel que se centra en el capital humano como una actividad vital en la sociedad, así como en el trabajo que se realiza, valorando las capacidades y talentos de los individuos. Este tipo de líder fomenta las relaciones interpersonales positivas, valora el trabajo en equipo y valora el compromiso organizacional basado en valores. Se sabe que el liderazgo es un conjunto de habilidades que adquiere un individuo para influir en la forma de vida de las personas o de un grupo en particular, haciendo que este grupo trabaje con entusiasmo, logrando así metas y objetivos (Hermosilla et al., 2016).

En cuanto a los aportes de Tirado y Heredia (2022), consideraron que el liderazgo transformacional implica el cumplir las actividades asignadas para contribuir con el desarrollo de la dirección institucional. En él se da la participación de todos los trabajadores quienes colaboran en la organización. Para Medina et al. (2022) el liderazgo transformacional involucra un trabajo equitativo, armónico donde se evidencian las habilidades de dirección. Las funciones y responsabilidades deben desarrollarse bajo acciones donde se evidencie el liderazgo. En términos de Sandoval y Barrera (2022) precisaron que este tipo de liderazgo es uno de los más requeridos e importantes debido a que favorece el bienestar y el cambio en las instituciones. En tal sentido se busca un agrado al trabajo y seguimiento al líder.

De igual manera, Ortiz (2017) determinó que el liderazgo transformacional genera líderes con capacidades cognitivas y estudios sobre estrategias para ayudar en el desenvolvimiento de sus seguidores. Así se brinda la satisfacción del desempeño laboral y se da una reducción a los esfuerzos que no son necesarios. En cuanto a Pertúz (2018), el liderazgo transformacional es un estilo que implica idealizar la influencia para tomar decisiones basadas en

determinantes éticos, motivaciones inspiradoras, planificación estratégica, razonamiento e intelecto.

La variable liderazgo transformacional, fue dimensionada por Bass (1996), por aspectos: influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiradora. Estas son las dimensiones principales de este estudio.

Tenemos a la primera dimensión, hacer referencia a la motivación inspiracional. Ello involucra una motivación necesaria para completar la tarea, demostrando confianza en los logros ya realizados, mostrando una visión de futuro para lograr la meta deseada y explicando los beneficios de cada miembro del equipo para lograr las metas de la organización y cómo cada individuo debe comprometerse con la visión de la organización (Bass, 1996).

**Así mismo la segunda dimensión se refiere a influencia idealizada o carisma**, el cual es uno de los comportamientos esenciales que debe tener cualquier líder para mantener la coherencia entre sus valores, creencias, principios y metas. Según el MLQ, el líder tiene una influencia del 60 por ciento sobre sus seguidores, define claramente sus objetivos, considere las consecuencias morales y etiquetas de las decisiones todas, expresa sus valores y creencias más profundas (Bass, 1996).

**Respecto a la tercera dimensión se refiere a la estimulación intelectual.** Ella está dirigida a mejorar el análisis de problemas y la búsqueda de soluciones críticas; evaluar la gestión de problemas, gestionar conflictos singulares, ser creativo con nuevas propuestas de negocio y recibir formación continua para adaptarse a los nuevos cambios (Bass, 1996).

**Finalmente, la cuarta dimensión se refiere a la consideración individual.** En este contexto, se refiere a acciones destinadas a transmitir afecto y preocupación por el crecimiento personal de los seguidores. El líder debe sentirse como un miembro más del equipo para que pueda equilibrar estas cosas con sus seguidores, en función de sus habilidades y destrezas, y ayudarlos a alcanzar sus aspiraciones potenciando aún más sus capacidades (Bass, 1996).

En referencia a la **segunda variable del estudio es el comportamiento organizacional**, Champoux (2011) lo define como el desempeño de las actitudes de las personas para organizarse en las actividades del trabajo. Se

centra en identificar la eficacia y productividad de la organización. En el comportamiento organizacional se puede identificar al individuo, el grupo y la organización. Para Dailey (2012) lo conceptualiza como los cambios de trabajo, el servicio al cliente y los diseños para mantener una competencia continua en la organización. Este contribuye a incrementar los conocimientos sobre cómo se comportan las organizaciones tanto en el capital financiero y humano.

Respecto a las teorías que están relacionadas con las variables de estudio, se tiene en primera instancia, la **Teoría de poder e influencia en la organización**, teoría del Gran Hombre, la teoría del rasgo, la teoría de la contingencia. En cuanto a la primera teoría desarrollada se sostiene que por medio del liderazgo se constituye una influencia de poder sobre la organización. El grupo de interés tiene a cambiar su participación ya que el líder brinda una influencia en las decisiones y acciones personales. En esta teoría, se presenta los hombres quienes por medio de sus hazañas lideraron los diversos acontecimientos. Esta teoría se preocupa por la participación en la solución de conflictos por lo que se genera una influencia entre los seguidores y el líder de carácter bidireccional (López, 2021). La teoría del Gran Hombre precisa que los hombres necesitan ser guiados para obtener grandes beneficios (Gómez, 2022). En relación a la teoría del rasgo señala que las características y rasgos de los líderes permite hacer la diferencia con las demás personas (López, 2021). Finalmente, la teoría de la contingencia, indica que la efectividad del líder es orientar la tarea identificando una adaptación favorable en la situación. Debido a que no hay una única forma de liderar, se necesita de una combinación de todos los participantes en apoyo de alcanzar la meta deseada como institución u organización (López, 2021).

El presente trabajo se centra en las teorías debido a que las instituciones de salud requieren de directivos que puedan influir en sus seguidores. En tal sentido se necesita contar con líderes capaces de transformar las realidades institucionales haciéndolas más eficientes y eficaces ante las urgencias que deben enfrentar en el día a día.

**La segunda variable de estudio es el comportamiento organizacional**, según Meyer y Allen (1997) esta actividad es un involucramiento con las actividades y con los resultados. Es así que presenta tres aspectos: un sentido

de identidad con las metas de la organización; un sentido de participación en los compromisos organizacionales, y un sentido de lealtad con la organización. Para Hillrigel y Slocum (1999) el compromiso organizacional va más allá de la lealtad y contribuye activamente al logro de las metas organizacionales. Por lo tanto, el compromiso organizacional es una actitud; es decir, es un puesto que refleja la lealtad de los empleados a su organización y un proceso continuo en el que las personas involucradas en una organización expresan interés en la organización. El éxito y la felicidad de la organización es continuo.

De acuerdo con Vergara et al., (2022) se sustenta en la importancia que el trabajador tiene en una empresa con la que se siente comprometido, considerando que la empresa le pertenece y se siente satisfecho con el trabajo que realiza, y la empresa valora este trabajo como una parte importante. Ello quiere decir que parte del logro de las metas organizacionales de los recursos humanos de una organización son un factor importante en el logro de sus objetivos.

Por otra parte, para Bernal (2021) el comportamiento organizacional está enfocado en el compromiso y lealtad que tienen los trabajadores con la institución. Por medio de este accionar, se dará una participación e involucramiento de los personales, contribuyendo a alcanzar los objetivos esperados. De igual manera, Cuyos y Zavala (2021) identificaron la importancia que presenta el comportamiento organizacional con la capacidad de evidenciar eficacia, competencias, y conocimiento para garantizar una ventaja en los resultados laborales.

En cuanto al desarrollo del compromiso organizacional en el ámbito de salud, Peña et al. (2021) identificaron que evidencia una actitud de compromiso en la labor en que se desenvuelven. La calidad que generan muestra una mayor productividad y acercamiento a las necesidades que presente la institución. en términos de Romero (2021) el compromiso organizacional ocurre si los empleados están involucrados con las metas y objetivos de la institución. Ello quiere decir que por medio de este compromiso se evidenciarán las habilidades y capacidades de equipo. También involucra la formación de grupos de trabajo consistentes que conducirá en última instancia a una organización más eficaz y al logro de sus objetivos.

Santana y Moreta (2018) explicaron que el comportamiento organizacional es fundamental para mantener la interacción en el aspecto laboral. Por medio de esta capacidad se puede desarrollar la empatía, el liderazgo y el profesionalismo de los procesos, todo lo cual tiene un impacto que permite el desarrollo de la empatía estructural y organizacional. En ese sentido, Bass (1996) indica que el liderazgo en una empresa va a favorecerle o desfavorecerle en un 45 a 65%. Por ende, resulta de suma importancia la detección de un adecuado liderazgo en base y/o entorno al contexto en el cual se desarrolla.

Meyer y Allen (1997) dimensionan la variable comportamiento organizacional en tres aspectos: el compromiso afectivo, continuidad y normativo. **La primera dimensión es el compromiso afectivo**, comprendido como la identificación que se tiene con las metas y los valores de la institución (Meyer y Allen, 1997). Por otra parte, Ramos (2005) explica que es el conocimiento que tiene el empleado de la organización, así como un fuerte apego emocional. Representa el apego emocional del empleado a la organización y sus metas, y ocurre cuando hay sincronización entre los valores y metas individuales y organizacionales. La característica común de los empleados que permanecen en una organización es que quieren seguir siendo parte de la organización mientras desarrollan un sentido de pertenencia. El apego emocional tiene nueve componentes. El primer término surge en la dimensión del compromiso afectivo cuando los miembros de una organización que funciona como familia se han formado, a lo largo de la historia, en una institución viva y universal, fundamento de todas las culturas.

**La segunda dimensión es el compromiso de continuidad**, comprendido como el afecto de mantener la continuidad de la obligación con la organización (Meyer y Allen, 1997). Asimismo, para Loli y Cuba (2007) el aspecto de continuidad se refiere a la necesidad de que el negocio continúe. El empleado que destaca por su larga permanencia en la empresa, y su compromiso está ligado al tiempo y esfuerzo que invierte, así como las ventajas que perderá si deja la empresa en búsqueda de un mejor trabajo. Abandonarlo significa perder algo. Se trata de cosas tangibles, no de emociones. Se diferencia de los cambios en la calidad y cantidad de las cotizaciones y costos cobrados a los trabajadores

**La tercera dimensión es compromiso normativo**, el cual implica el compromiso hacia el aspecto moral de asumir las metas y expectativas del

trabajo (Meyer y Allen, 1997). En términos de Ramos (2005) es definido como un aspecto similar del compromiso emocional, ligado a las emociones y en el centro de ambas lealtades. Estos sentimientos tienen sus raíces en la formación de valores en la familia u otras instituciones como la escuela. El empleado está en deuda con la organización que le brindó la oportunidad de trabajar y lo cree sería injusto dejarlo ir. Como resultado, este tipo de colaborador es un "agente contingente". Es el resultado de un sentido de obligación moral de corresponder: el desequilibrio cognitivo que una persona siente cuando ve que la organización ha hecho lo suficiente por ella y siente la obligación moral de corresponder (2005). En estos casos, la organización parece más atractiva que otras, y como resultado, el deseo de permanecer allí es imperativo. Soto (2022) consideró que la obligación normativa es vista como una obligación moral o estándares que las personas aceptan libre y voluntariamente para hacer lo correcto en términos de lealtad; es decir, sentirse seguro y adherirse a los principios. En este caso, se presenta la organización. La observancia inadecuada de estos principios conduce a sentimientos de culpa, porque el deber normativo es visto por los empleados como un puesto de obligación que debe ser ocupado por la organización que específicamente los ayudó.

En cuanto a las teorías del **comportamiento organizacional** se tiene la Teoría Organizacional, la cual es la que integra estrategias de diversas áreas con el propósito de formar, crecer, competir y colaborar en las prácticas administrativas. La Teoría de la Organización, rescatar el diseño organizacional y las estructuras organizacionales, las cuales influyen en las estrategias competitivas de la organización (Barrón y Sánchez, 2022). Por otra parte, se tiene la Teoría de la equidad, la cual se enfoca en contrastar las recompensas de los empleadores para identificar las comparaciones sociales entre el aumento, esfuerzo y desempeño (Bravo y Rojas, 2022).

La variable se desarrolla bajo la teoría del comportamiento organizacional, se tiene que permite resolver problemas del entorno laboral, a través de métodos objetivos. Asimismo, brindará las habilidades en el hospital para que puedan dar soluciones oportunas evaluando cada problema y las conductas de los empleados. De esta manera se interpretan los procesos de acuerdo con las habilidades necesarias para resolver los problemas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio presente responde a una investigación tipo básica. En términos de Esteban (2018), este tipo se desarrolla por medio de la observación, teniendo en cuenta la curiosidad del investigador y su capacidad de análisis.

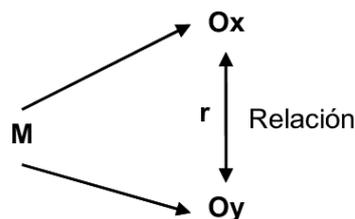
Respecto al enfoque de investigación es cuantitativo. De acuerdo a Sánchez y Murillo (2021) este enfoque permite integrar las fases teóricas con las hipótesis, observaciones, recolección, análisis y resultados de los datos. Asimismo, brinda un procedimiento estadístico por medio de comparaciones y el método científico.

En relación a diseño de investigación, para la presente investigación se considerará el diseño no experimental, debido a que no se manipularan las variables, asimismo, se alinea al corte transversal, debido a que se dará el desarrollo de la misma en un tiempo determinado. De igual manera, la investigación fue correlacional, debido a que tiene como principal objetivo conocer y determinar la relación o correlación que existe entre ambas variables. (Hernández, et. al., 2014).

El estudio presenta la siguiente estructura:

#### Figura 1

*Esquema de investigación*



De ello se tiene que M es la muestra; Ox es la variable liderazgo transformacional; Oy es la variable comportamiento organizacional; r es la relación de las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable liderazgo transformacional tiene como autor principal a Bass (1996) quien definió el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo que resulta en un cambio significativo y positivo en seguidores, así como lealtad, compromiso y entusiasmo entre los empleados.

La medición de la variable se basó en el autor Bass (1996). Este instrumento que consta 37 ítems que son determinado en 12 indicadores y en las siguientes dimensiones: influencia idealizada o carisma, la consideración individualizada, la motivación inspiradora y la estimulación intelectual, las cuales evidencias la presencia del liderazgo transformacional. (ver Anexo 2)

En cuanto la variable compromiso organizacional, es definido por Meyer y Allen (1997) el comportamiento organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una determinada organización y sus objetivos, y desea mantener su relación con esa organización.

El instrumento del compromiso organizacional comprendió 20 ítems, que responden a las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, continuidad y normativo. De esta manera se da una integración de efectividad para el logro de los objetivos organizacionales. (Anexo 3).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

De acuerdo con Hernández et al (2016) precisaron que la población es la integración de las personas o elementos quienes tienen la posibilidad de pertenecer a una investigación. Es así que se considera, en esta investigación, como población a los 160 profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un Hospital de Lima 2022. Entre los criterios de inclusión se tuvo que son profesiones que han aceptado ser parte de la investigación y tienen un año laborando en la institución. En cuanto a los criterios de exclusión, estuvieron quienes tuvieron ciertas enfermedades crónicas, estuvieron de licencia, o no quisieron participar.

Según Hernández (2014) menciona que es un subgrupo de la población en el que se eligen los elementos que concuerdan con las mismas características de la investigación (p.18). La conformarán un total de 114 profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de lima, según el cálculo verificado (anexo 4).

El muestreo responde al probabilístico, aleatorio simple (MAS), ya que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. En cuanto a la unidad de análisis se tiene que fueron cada profesional asistencial del departamento de gineco-obstetricia que cumpla con los criterios.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Los datos se recogieron mediante la técnica de la encuesta que se aplicó para dichas variables: liderazgo transformacional y comportamiento organizacional, a través de una lista de preguntas para profesionales.

Se utilizó como instrumento el cuestionario que proporcione una forma organizada los datos recolectados. A través de este instrumento de manera ordenada, se recopilaron los datos necesarios para la investigación de las variables.

El cuestionario fue diseñado por Bass en el año 2006, el cual tuvo una duración aproximadamente de 6 a 8 minutos. Para la medición del comportamiento organizacional se adaptó el cuestionario diseñado por Meyer y Allen en el año 1991, que también tiene una duración aproximadamente de 6- 8 minutos. (Ver anexo 5)

En cuanto a la validez del instrumento, Chávez (2001) consideró que permite determinar la eficacia que tienen el instrumento para medir la variable. Es así que la validez de contenido se desarrolló por juicio de expertos, quienes determinaron la pertinencia de los instrumentos (ver anexo 6). Para López et al. (2019) la validación indica el nivel de posibilidad de usarse el instrumento.

Respecto a la confiabilidad, Sürücü y Maslakci (2020) explicaron que es un elemento indispensable que brinda la estabilidad y consistencia de los instrumentos. Es así que en la presente investigación se ha desarrollado la

confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. En términos de Rodríguez y Reguant (2020) por este medio se mide la fiabilidad del instrumento.

De acuerdo a los resultados obtenidos, en el coeficiente de Alfa de Cronbach se tiene un valor de 0,840 en la variable Liderazgo transformacional; mientras que se tiene un valor de 0,862 en la variable Comportamiento organizacional (ver Anexo 7).

### **3.5. Procedimientos:**

Hernández et al. (2016) explicaron que el procedimiento de investigación debe ser secuencial y ordenado. En él se toma en cuenta la medición de datos y los análisis estadísticos que se desarrollan con el objetivo de compararlos con las hipótesis. En tal sentido, en primer lugar, se realizó la búsqueda de las variables a estudiar, asimismo, se buscó teorías, antecedentes relacionados a las variables que sirvan como sustento para la investigación, posteriormente se solicitó y coordinó la carta de presentación para la participación de la muestra seleccionada. Posterior a ello, se procedió a aplicar las encuestas en la muestra, la cual se denominó: “muestra piloto” que sirvió para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos, posteriormente los resultados obtenidos fueron procesados por el programa estadístico: Spss y Excel. Seguido de ello, se solicitó el consentimiento de los trabajadores del departamento de gineco-obstetricia de un hospital de Lima que cumplan con los criterios de selección correspondientes. Se acudió a las instalaciones del hospital, en donde se procedió a realizar la aplicación de los cuestionarios para definir las variables

Se aplicó el cuestionario de liderazgo transformacional y el cuestionario de comportamiento organizacional a los trabajadores de salud para caracterizar las variables en estudio.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Después de la recolección de datos, estos fueron procesados y se analizaron la correlación entre las variables y sus dimensiones, cumpliendo de esta manera con los objetivos planteados, asimismo, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman. En el análisis estadístico, se desarrolló la estadística descriptiva, dando una interpretación a los datos; luego se procedió a la estadística inferencial con el objetivo de probar las hipótesis propuestas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Respecto a los criterios del aspecto ético, se ha tomado en cuenta lo que dicta la guía de trabajos de investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se ha respetado el manual de Apa y la normativa respecto al sistema de Turnitin. En cuanto al desarrollo y aplicación de la investigación se tomó en cuenta la autonomía de la participación, considerando y respetando las decisiones y opciones de los participantes (Soto y Serpa, 2021). Asimismo, se respetó el principio de beneficencia el cual implica el asegurar el bienestar d ellos participantes (Morales et al., 2021). Finalmente, se consideró el principio de confidencialidad, lo cual implica el respeto a la identidad y a los datos obtenidos en la recolección (Ontano et al., 2021)

## IV. RESULTADOS

### Estadística descriptiva

**Tabla 1**

*Niveles del Comportamiento Organizacional y sus dimensiones*

Nivel	Comportamiento Organizacional		Compromiso Afectivo		Compromiso Continuo		Compromiso Normativo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	27	24%	2	2%	31	27%	5	4%
Medio	68	60%	58	51%	73	64%	63	55%
Alto	19	17%	54	47%	10	9%	46	40%
Total	114	100%	114	100%	114	100%	114	100%

En cuanto a los resultados se indica que las dimensiones del comportamiento organizacional se muestra un predominio del nivel medio con un 51% en la dimensión compromiso afectivo; 64% compromiso continuo y 55% en compromiso normativo. Asimismo, en el nivel alto se resalta que hay predominio del compromiso afectivo con 47%; además se rescata que el en nivel bajo se tiene al compromiso continuo.

**Tabla 2**

*Nivel del Liderazgo Transformacional y sus dimensiones*

Nivel	Liderazgo Transformacional		Motivación Inspiracional		Influencia Idealizada Carisma		Estimulación Intelectual		Consideración Individual	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	19	17%	22	19%	24	21%	9	8%	10	9%
Medio	65	57%	57	50%	70	61%	66	58%	57	50%
Alto	30	26%	35	31%	20	18%	39	34%	47	41%
Total	114	100%	114	100%	114	100%	114	100%	114	100%

A nivel del liderazgo transformacional, hay un predominio del nivel medio en todas sus dimensiones, con un 50% en motivación inspiracional; 61% en influencia idealizada; 58% en estimulación intelectual; y, 50% en consideración individual.

### Estadística inferencial

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional

#### Tabla 3

Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho-Spearman	Liderazgo transformacional (V1) Comportamiento organizacional (V2)	114	0,831*	0,000

Nota: Sig.= Significancia. V= Variable

En la tabla 3 se muestra que la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional un grado de relación de 0,831; ello significa una correlación positiva muy fuerte (Anexo 6). Asimismo, se tiene un valor de significancia menor a 0,000, por lo que existe relación positivamente significativa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

Hipótesis específicas 1

Hi: Existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional

Ho: No existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional

**Tabla: 4**

*Análisis de correlación entre la influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional*

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho-Spearman	Influencia idealizada o carisma (D1) Comportamiento organizacional (V2)	114	0,716*	0,000

Nota: Sig.= Significancia. V= Variable D= Dimensión

Se presenta el siguiente cuadro en los cuales se observa un grado de relación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional, el cual presenta un grado de correlación de 0,716, esto significa una correlación positiva considerable, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00, el cual es menor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, existe una relación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional

Hipótesis específicas 2

Hi: Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el comportamiento organizacional

Ho: No existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el comportamiento organizacional

**Tabla: 5**

*Análisis de correlación entre motivación inspiradora y el comportamiento organizacional*

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho-Spearman	Motivación inspiradora (D2) Comportamiento organizacional (V2)	114	0,630*	0,000

Nota: Sig.= Significancia. V= Variable D= Dimensión

Según los datos observados se aprecia un grado de relación entre la dimensión entre motivación inspiradora y el comportamiento organizacional, el cual presenta un grado de correlación de 0,630, esto significa una correlación positiva considerable, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00, el cual es menor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, existe una relación entre la dimensión entre motivación inspiradora y el comportamiento organizacional.

### Hipótesis específicas 3

Hi: Existe relación significativa entre la consideración individualizada y comportamiento organizacional

Ho: No existe relación significativa entre la consideración individualizada y comportamiento organizacional

### Tabla: 6

*Análisis de correlación entre consideración individualizada y el comportamiento organizacional*

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho-Spearman	Consideración individualizada (D3) Comportamiento organizacional (V2)	114	0,881*	0,000

Nota: Sig.= Significancia. V= Variable D= Dimensión

Según los datos observados se aprecia un grado de relación entre la dimensión consideración individualizada y el comportamiento organizacional, el cual presenta un grado de correlación de 0,881, esto significa una correlación positiva muy fuerte, además el nivel de significancia bilateral (Sig.) es de 0.00, el cual es menor a 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre la dimensión consideración individualizada y el comportamiento organizacional por lo cual se acepta la hipótesis alterna, existe una relación.

#### Hipótesis específicas 4

Hi: Existe relación significativa entre estimulación intelectual y comportamiento organizacional

Ho: No existe relación significativa entre estimulación intelectual y comportamiento organizacional.

#### **Tabla: 7**

*Análisis de correlación entre estimulación intelectual y el comportamiento organizacional*

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho-Spearman	Estimulación intelectual (D4) Comportamiento organizacional (V2)	114	0,359*	0,000

Nota: Sig.= Significancia. V= Variable

D= Dimensión

Según los datos observados se aprecia un grado de relación entre la dimensión estimulación intelectual y comportamiento organizacional, el cual presenta un grado de correlación de 0,359, esto significa una correlación positiva media, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00 el cual es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en conclusión, existe una relación entre la dimensión estimulación intelectual y comportamiento organizacional

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como finalidad poder determinar la relación del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los profesionales asistenciales del departamento de gineco obstetricia en un hospital de Lima 2022. Se encontró una correlación positiva muy fuerte (0.831) entre Liderazgo transformacional y Comportamiento organizacional.

Estos resultados coinciden con Chu et al. (2021) quienes determinaron que el desarrollo de liderazgo transformacional es fundamental en los centros de atención médica porque permite mantener un desempeño adecuado afrontando los riesgos y tomando decisiones en los procesos que se necesiten. Es así que la participación activa de los líderes transformadores se verá reflejada en el comportamiento de la organización. De igual manera, en los resultados de Effiyanti (2021) se identificó que el camino del liderazgo transformacional involucra un empoderamiento en todos los conocimientos para generar una calidad del servicio, manteniendo una relación empática y armónica con los empleados. En tal sentido, la relación es directa ya que genera cambios constructivos y benéficos para la sociedad.

En cuanto a los resultados de Iqbal (2021), se tiene que en la participación e identificación de todos los empleados de una organización se generan beneficios individuales y grupales, lo cual es entendido como el compromiso organizacional que se tiene y que de ellos dependerá en gran medida la función que cumple el líder transformacional. En el proceso, se debe inducir a la formulación de objetivos que ayuden a mantener los esfuerzos enfocados en la solución de problemas involucrando el compromiso de todo el personal. Asimismo, Bosack et al. (2020) presentó en sus resultados que en el comportamiento organizacional es importante la influencia que se tiene del líder transformacional debido que permite crear nuevas visiones al trabajo desarrollado en conjunto e individual. En todo el proceso la motivación, el esfuerzo y el acompañamiento que desarrolla el líder transformacional generará un impacto suficiente para que el comportamiento de los empleadores se optimice en beneficio de la organización.

De igual manera, Sidin et al. (2020) determinaron que el liderazgo transformacional genera un cambio en el comportamiento, involucrando las

necesidades que tiene del personal para brindar las soluciones respectivas en beneficio de la institución. Es así que para Rino et al. (2021) el liderazgo transformacional es una habilidad que influye directamente en el comportamiento de la organización modificando y agregando actividades que puedan beneficiar las metas establecidas. La visión de los transformacionales refuerza el compromiso que deben tener los miembros motivándolos y demostrando la capacidad que cada uno ejerce en la organización.

En cuanto a los aportes de Alzahrani (2019), determinó que el desarrollo de liderazgo transformacional involucra mejores resultados en el comportamiento organizativo debido a que hay una incorporación de habilidades que llegan a transformar la dinámica grupal, adaptándolo y optimizando el proceso de trabajo manteniendo una atención y ajustes acorde a lo que se necesita. Asimismo, para Nyirazigama (2018) la implementación de liderazgo transformacional genera en los trabajadores mayor esfuerzo, eficacia y satisfacción respecto a la labor que desarrolla. De esta manera, el comportamiento organizacional muestra mejores resultados óptimos y eficientes. En tal sentido, en sus resultados encontró una influencia directa de las variables estudiadas las cuales son importantes para los resultados que obtenga la organización.

Por otra parte, en los aportes encontrados por Majeed et al. (2018) precisaron que la contribución que tiene el líder transformacional en el comportamiento organizacional muestra una relación alta. Entre las principales razones es que genera cambios sustanciales en las actitudes y en los desafíos que cada persona posee. Según Zevallos (2019) en el contexto organizacional es necesario el aporte de liderazgo transformacional debido a que identifica las funciones que se debe cumplir con el fin de dar cambios constructivos y significativos en el comportamiento organizacional. De esta manera, el compromiso se solidifica manteniendo las habilidades y confianza en los resultados esperados.

Respecto a los resultados de Medina et al. (2022), también identificaron que la relación es significativa debido a que le da su transformación al direccionar y obtener mejores responsabilidades en la función a través de la inteligencia emocional y la capacidad comunicativa con los trabajadores. Mantener el comportamiento organizacional implica un compromiso que debe tener presente en líder transformacional para así tener resultados eficientes cumpliendo la

optimización de los resultados. En cuanto a Salvador y Sánchez (2018), por medio del líder transformacional los conocimientos y las habilidades de Los Seguidores pueden transformarse manteniendo un compromiso estable y optimizando el comportamiento en la organización.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se tuvo que determinar la relación entre la influencia idealizada o carisma y el comportamiento organización en los profesionales asistenciales del departamento de gineco obstetricia de un hospital de Lima 2022, en tal sentido, se encontró una correlación positiva considerable (0,716) entre la dimensión influencia idealizada y el comportamiento organizacional.

Estos resultados coinciden con el encontrado por Chu et al. (2021), quienes precisaron que la influencia idealizada del liderazgo transformacional mantiene una estimulación emocional en los subordinados generando apoyo bienestar en el comportamiento organizacional donde se desenvuelve. Es así que permiten adaptarse a los desafíos que se presentan en el trabajo o en los cambios repentinos de la gestión generando armonía y toma de soluciones conforme se muestra el líder transformacional.

De igual manera, Aguilar (2019) determinó una relación significativa, precisando que la función de los liderazgos es Influir positivamente en los resultados y en la construcción de una nueva visión y cultura de los empleadores. De esta manera se debe mantener activo el compromiso de los líderes.

Respecto al objetivo específico 2, fue determinar a relación entre la motivación inspiradora y el comportamiento organizacional, hallándose el grado de correlación de 0,630 lo cual implica una correlación positiva considerable entre la dimensión motivación inspiradora y el comportamiento organizacional. Además, su significancia bilateral es 0,00 Por lo que se acepta la hipótesis alterna. En el resultado de Chu et al. (2021) identificó relación muy fuerte, considerando que la motivación inspiradora se da progresivamente en la interacción que tienen los líderes con los subordinados, lo cual permite optimizar la motivación de logro y estimulando a cada uno de los participantes para alcanzar el bienestar laboral y un desempeño acorde se necesita en las metas lo cual genera que el comportamiento organizacional sea eficiente y responda a las necesidades de la organización.

Por otra parte, se tiene los resultados de Effiyanti (2021) quien encontró una correlación, indicando que la motivación inspiradora genera entusiasmo para compartir los conocimientos estimando un empoderamiento e implementando cambios necesarios para utilizar el comportamiento organizacional. De esta manera, se fortalece los mecanismos del conocimiento para alcanzar los objetivos de la institución.

En cuanto a Rino et al. (2021), señaló que un líder transformacional mantiene una motivación inspiradora en sus seguidores contribuyendo a tener mejores rendimientos individuales y organizando las actividades colaborativas que deben de seguir. El apoyo orientado a la contribución de las actividades se desarrolla de forma eficiente empujando a un mismo objetivo de resultado.

Asimismo, Gülkaya y Duygulu (2021) reconocieron que el líder transformacional es muy influyente en la motivación y ahora debido a que genera un cambio en las prácticas cotidianas ha beneficiado el desarrollo de la organización. Una de las razones es que los líderes transformacionales motivan e inspiran las emociones y capacidades de los demás generando un trabajo innovador colaborativo y organizativo. De igual manera, Alzahrani (2019) consideró que en la medida que se desarrolle un liderazgo con inspiración muy motivacional se creará una visión optimista sobre la labor que se realiza, manteniendo una comunicación efectiva y optimizando las capacidades del compromiso organizacional. Es así que el líder brindará una transformación al evidenciar a una acción atractiva sobre los resultados inspirando a promover una satisfacción personal.

En cuanto a los aportes de Nyirazigama (2018), se tiene que entre las diferentes dimensiones que tiene el liderazgo transformacional la motivación inspiradora es la que presenta mejores beneficios respecto al comportamiento organizacional. Una de las razones es que el entusiasmo y optimismo y la visualización hacia el futuro son elementos necesarios y trascendentales para generar una satisfacción en el comportamiento organizacional. Asimismo, Zevallos (2019) identificó que a través de la motivación inspiradora se regula las deficiencias que pueden tener las actitudes de los empleadores por lo que se busca generar un efecto de motivación que se comprometa con el esfuerzo y compromiso para obtener resultados eficientes en la organización.

De acuerdo con el objetivo específico 3, fue determinar la relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional, evidenciándose una correlación de 0,881 entre la dimensión consideración individualizada y el comportamiento organizacional, implicando una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, su significancia bilateral es menor a 0,00 por lo que se acepta la hipótesis alterna. En los aportes de Iqbal (2021) también se precisaron una relación alta, determinando que en el comportamiento organizacional es importante la consideración individualizada ya que genera mayor impacto en la participación y compromiso que se tiene con la organización.

En cuanto a Nyirazigama (2018), sus estudios concluyeron en señalar que la consideración individualizada permite interiorizar y priorizar las necesidades básicas y necesarias para obtener los objetivos en la organización. En esta dimensión se toma en cuenta la toma de decisiones para lograr una visión esperada a través de las conductas y la confianza que tenga el personal sobre el líder transformacional.

Respecto al objetivo específico 4, se tuvo el determinar la relación entre estimulación intelectual y el comportamiento organizacional, obteniéndose el grado de correlación es de 0,359 lo que implica una correlación positiva media entre la dimensión entre estimulación intelectual y el comportamiento organizacional, además tiene su significancia bilateral es 0,00 por lo que se acepta la hipótesis alterna. En los aportes de Iqbal (2021) encontró una correlación directa del comportamiento organizacional con la estimulación intelectual la cual permite optimizar los conocimientos y habilidades que tienen cada profesional en su función. El empoderamiento cognitivo para un bienestar organizacional generando recompensas y beneficios al esfuerzo que se tiene.

De igual manera, Alzahrani (2019) determinó que la labor del líder transformacional es estimular los desafíos riesgos que se dan en una organización, En tal sentido a través de la creatividad de un pensamiento independiente y de las oportunidades que tienen los seguidores el líder fomentará la creatividad encontrando nuevas formas a los problemas existentes. Para Nyirazigama (2018) reconoció que, respecto a la estimulación intelectual, se estimula por medio de la participación del líder transformador quienes

muestran desafíos y mayor atención en las responsabilidades individuales generando un crecimiento y confianza en las capacidades y habilidades del personal. Finalmente, en los aportes de Aguilar (2019) la estimulación intelectual mantiene un impacto positivo dentro del comportamiento organizacional ya que se generan nuevas formas de dar solución a los problemas en función a las habilidades y capacidades personales que se tienen.

En el desarrollo de la presente investigación, se ha encontrado que en los resultados sobre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional hay una incidencia estadística significativa. Estos aportes son de suma importancia para todos los profesionales de salud puesto que de esta manera se optimizará los resultados laborales comprometiéndose a lograr las metas de la institución. Asimismo, brindará la reflexión sobre la aplicación adecuada del liderazgo transformacional, cambiando las funciones y motivando más al personal.

En cuanto a las limitaciones, en la presente investigación se tuvo el tiempo para la búsqueda de información; así como el acceso a las fuentes actuales sobre el desarrollo del tema en el área de salud. Se contó en mayor proporción sobre materiales de revistas indexadas ya que los libros tenían un acceso limitado al contenido. Respecto a la aplicación del instrumento, los profesionales no sentían seguridad en su participación, por lo que necesitaron ser informados y autorizados en la participación, tanto por los jefes superiores como por la investigadora. Por último, se tuvo el poco el tiempo de asesoría virtual, debido a que es limitado y no se podía absolver las dudas sobre los diferentes procesos de investigación.

Asimismo, entre las fortalezas que se tuvo fue el querer dar apoyo a los profesionales de la salud para que cumplan su función a cabalidad, tener la formación de investigadora comprometida con la experiencia asistencial en el área de salud. En cuanto a las oportunidades, se tuvo las normativas de la institución, las estrategias propuestas por el Ministerio de Salud y de Organizaciones Internacionales. Respecto a las debilidades fue el insuficiente tiempo para el recojo de la data y fuentes, carencia en la información de idiomas. Finalmente, en cuanto a las amenazas se tuvo la coyuntura social, política y económica, las consecuencias de la pandemia y otras enfermedades que surgieron como alarmas sociales.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Hay una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022.

**Segunda:** Hay una relación positiva considerable entre la dimensión influencia idealizada y el comportamiento organizacional, considerándose que por medio de estas variables se optimiza la capacidad de los seguidores reconociendo la autoestima y el compromiso para lograr un cambio de comportamiento organizacional.

**Tercera:** Hay una relación positiva considerable entre la dimensión entre motivación inspiradora y el comportamiento organizacional, lo que implica que ante las estimulaciones de los líderes transformacionales se dará un espíritu adecuado al trabajo en equipo generando optimismo en el personal.

**Cuarta:** Hay una relación positiva muy fuerte entre la dimensión consideración individualizada y el comportamiento organizacional, reconociendo que el líder debe mostrar un interés individual en cada uno de los seguidores para que así haya mayor desenvolvimiento de las acciones.

**Quinta:** Hay una relación positiva media entre la dimensión entre estimulación intelectual y el comportamiento organizacional, lo que significa que la motivación y la promoción de la creatividad e Innovación en los seguidores darán oportunidades de aprendizaje para optimizar sus acciones.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A los directivos, mejorar las actividades que puedan optimizar las capacidades de cada una de los empleadores en la labor que desarrollan para así generar una satisfacción por el compromiso que desempeña y mantener un adecuado comportamiento organizacional.

**Segunda:** A los empleadores, participar de charlas sobre habilidades blandas para poder motivar el comportamiento organizacional generando un espíritu de trabajo cooperativo donde se fortalezca la participación e integración de los procesos organizacionales por medio del liderazgo transformacional.

**Tercera:** A los profesionales asistenciales, fomentar una cultura de trabajo donde se reconozca las habilidades personales y los intereses que cada empleado tiene y que beneficia el desarrollo organizacional.

**Cuarta:** A los profesionales asistenciales, fomentar el interés por el liderazgo transformacional para mantener un ambiente de trabajo donde se desarrollen actividades comunicativas y cooperativas estimulando la organización y la cultura de cada uno de los empleadores.

**Quinta:** La investigación sobre las variables de estudio contribuyen a reconocer la importancia en las realidades de una organización; en tal sentido, se necesita identificar la importancia que tienen.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5703>
- Alzahrani R. (2019). Transformational Leadership Style on Nursing Job Satisfaction Amongst Nurses in Hospital Settings: Findings From *Systematic Review Global Journal of Health Science* 11(6):25
- Barrenechea Maldonado, G. (2021). *Clima organizacional en el personal de salud de un establecimiento público, Arequipa 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63636>
- Barrón Torres, J. G., y Sánchez Limón, M. L. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 235-249. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
- Bass, B. (1996). Does the transactional/transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52.
- Bernal González, I., Ruíz Mezquiti, L. & Pastrana Zúñiga, J. (2021). Organizational commitment of health professionals to covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <https://bit.ly/3PCzf3i>
- Bravo Valladares, N. y Rojas Izaguirre, K. (2022). Justicia organizacional como variable predictora del work engagement en las organizaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16017>
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., y Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0029655417302749?via%3Dihub>
- Bosack J., Kilroy, S., Chênevert, D. y Flood, P. (2021). Examining the role of transformational leadership and mission valence on burnout among

- hospital staff. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 4(2):1-6.
- Cardo, A., Valls, B., Lara, A., Alguacil, C. Serrano, L., Ferrer, V. y Godoy, I. (2020). *Respuesta de un centro de salud ante la pandemia COVID-19: percepciones de la plantilla médica*. <https://bit.ly/3PxC2dK>
- Champoux, J. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals*. (4<sup>a</sup> ed.). Routledge.
- Chu H, Qiang B, Zhou J, Qiu X, Yang X, Qiao Z, Song X, Zhao E, Cao D and Yang Y. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Physicians' Performance in China: A Cross-Level Mediation Model. *Front. Psychol*.
- Cruz Ortiz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2018). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*. 25(8), 13-32. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871/2344>
- Cuyos Mallaupoma, Y. y Zavala Medrano, R. (2021). *Empoderamiento y compromiso organizacional en enfermeras de la Red de Salud Jauja*. <http://informatica.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3123>
- Echevarri, P. y Cortés, E. (2021). *Liderazgo transformacional salud Comfamil*. Universidad Tecnológica De Pereira. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/8a9cd553-29e5-429a8a0b-284325f4c815/content>
- Effiyanti E. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Organizational Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8(2); 0583–0593
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- García Rivera, B.; Mendoza Martínez, I.; Olgúin Tiznado, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacionadministrativa/docs/revistas/129/art8.pdf>
- Gómez Fudio, A. (2022). *Liderazgo en las organizaciones actuales*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/61266>

- Guerra, L. (2018). Analysis of the leadership theories: Towards a metatheoretical proposal. *Prospectivas*, 1(1), 56-75. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/articulo/view/115>
- Gülkaya, G., Duygulu, S. (2020). Transformational Leadership Behaviors of Unit Charge Nurses and the Motivation Status of Staff Nurses. *Journal of Health and Nursing Management* 1 (5).11-17.
- Hanco Ramos, D. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del Aclás Pillco Marca, Huánuco – 2018*. [Tesis de maestría]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4763>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (1999). *Comportamiento organizacional*. (8ª. Ed.). Editorial Thomson. México.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Jaramillo Benavides, V. E. (1). Analysis of transformational leadership and its importance in times of crisis. *PODIUM*, (30), 97 - 119. <https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>
- Iqbal K. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Nurses' Organizational Commitment: A Multiple Mediation Model. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.* 10, 262–275.
- López F.R., Avello M.R., Palmero U., Sánchez G. y Quintana Á. (2019). *Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research*. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=97385>
- López, G. (2021). *Estilos de liderazgo en tiempos de crisis*. <https://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/16153>
- Martínez, R. (2022). *Political leadership: analysis of its conceptual evolution*. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/rimarina/article/view/438/445>
- Majeed, N., Ramaya, T., Mustamil, N., Nazri, M. and Jamshed, S. (2018). "Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior:

- Modeling Emotional Intelligence as Mediator”, Management and Marketing. *Challenges for the Knowledge Society*. 12,4, pp. 571-590.
- Medina A., Regalado M. y del Pino J. (2022). Transformational leadership in health professionals in times of health emergency. *Atención Primaria Práctica*, 4(2). <https://doi.org/10.1016/j.appr.2022.100133>
- Ministerio de Salud. (2020). *El Covid-19 y el renovado liderazgo del Minsa*. <https://semanaeconomica.com/sectores-empresas/salud/el-covid-19-y-el-renovado-liderazgo-del-minsa>
- Ministerio de Salud (2022). *Equipo de calidad de Digtel capacitó a personal de SAMU en fortalecimiento de liderazgo y trabajo en equipo*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/619347-equipo-de-calidad-de-digtel-capacito-a-personal-de-samu-en-fortalecimiento-de-liderazgo-y-trabajo-en-equipo>
- Morales, G., Ramadán, R., Alvear, S. & Sánchez del Hierro, G. (2021). Knowledge and application of bioethical principles in postgraduate Dental Students. *Acta bioethica*, 27(2), 285-294. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2021000200285>
- Muñoz Chávez, J., Barrios Quiroz, H., Valle Cruz, D. y García Contreras, R. (2022). Towards the transformational Leadership in Higher Education: Competencies to response to the COVID-19 crisis. *Ciencia y Sociedad*, 47(2). 2613-8751 <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/view/2455/2978>
- Nyirazigama A. (2018). Transformational leadership styles and its outcomes among nursing staff at Rwanda military hospital. *School of Nursing and Midwifery*, 5(2):10-14.
- Ontano, M., Mejía-Velastegui, A. I., & Avilés-Arroyo, M. E. (2021). Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas: *Artículo de revisión*. *Ciencia Ecuador*, 3(3), 9-16. <https://doi.org/10.23936/rce.v3i3.27>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2018). *Recomendación del Consejo sobre Liderazgo Capacidad en la Función Pública*. <https://www.oecd.org/gov/pem/recomendacion-del-consejo-sobre-liderazgo-y-capacidad-en-la-funcon-publica.pdf>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020). *Manual de la OCDE sobre Integridad Pública*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f844080a-es/index.html?itemId=/content/component/f844080a-es>
- Ortiz, L. E. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. Obtenido de Universidad de los Andes.
- Pedraja Rejas, L., Rodríguez Ponce, E. & Muñoz Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(96), 1004-1018. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Peña Robles L, Martínez Melendres B. y Méndez Magaña, A. (2021). *Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2)*. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=101501>
- Pertúz, F. (2018). *Liderazgo Transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial*. <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/99356889009.pdf>
- Rino T, Suwatno, Kusnendi y Syahrizal. (2019). Transformational Leadership and Organizational Performance Cross Level Study of Their Effects on Organizational Citizenship Behavior and Task Performance. *Test Engineering and Management* 81(-):4331-4355
- Rodríguez Rodríguez, J., y Reguant Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Romero Carranza, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018) Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journak of High Andean Research* 20 (1).

- Sandoval Cantor, L. y Barrera Hernández, S. (2022). *Liderazgo transformacional, una estrategia en las instituciones de salud*. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4510>
- Sánchez Molina, A. y Murillo Garza, A. (2021). Methodological approaches in historical research: quantitative, qualitative and comparative. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Santana Del Salto, M. y Moreta Herrera, C. (2018). *Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28300>
- Sidin A., Hajrani, M., Anggraeni, R y Irwandy. (2020). *Description of Organizational Citizenship Behavior dimension in nurses at Labuang Baji Hospital The 4th International Conference Hospital Administration (ICHA4)* 30 (6): 9-12.
- Soto, M., García, E. y Ramos, P. (2022). *Predictive Model of Organizational Predisposition and Commitment*. <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Soto Sarango, R. y Serpa Galarza, D. (2021). *El principio de beneficencia y autonomía en el marco del consentimiento informado*. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11105>
- Sürücü, L. y Maslakçi, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business y Amp. Management Studies. An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Tirado Gálvez, M. I., y Heredia Llatas, F. D. (2022). Transformational leadership in educational management: a literary review. *Revista Conrado*, 18(85), 246-251. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2283>
- Velásquez, Luis (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España.
- Vergara Hiyo, M. A. W., Callao Alarcon, D. M., & Puican Rodriguez, M. V. H. (2022). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14553-14570. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1418](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418)

Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Revista UNCP* 9(17).

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de las variables

### *Operacionalización de la variable 1*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Influencia idealizada o carisma	Confianza en los logros Visión compartida Altas expectativas	1-7	Ordinal
Consideración individualizada	Identificación social Identificación personal Autoeficacia	8-17	
Motivación inspiradora	Búsqueda de la solución de los problemas Gestión de conflictos singulares e innovación Creatividad	18-26	
Estimulación intelectual	Coherencia entre los valores Información a seguidores Trato diferencial y aconseja	27-37	

---

Fuente: Elaboración propia

## **Operacionalización de la variable 2**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
D1. Componente Afectivo	Familia		Ordinal	Definitivamente en desacuerdo
	Amor			
	Pertenencia			
	Lealtad	1, 4, 7, 12, 15, 18, 21		Muy en desacuerdo
	Felicidad			
Solidaridad				
Satisfacción		En desacuerdo		
D2. Componente de Continuidad	Indiferencia		Ordinal	De acuerdo
	Conveniencia			
	Consecuencia			
	Costo económico			
	Necesidad económica	2, 5, 8, 11, 14, 17, 19		Muy de acuerdo
Beneficio				
D3. Componente Normativo	Obligación moral		Ordinal	Definitivamente de acuerdo
	Correcto			
	Lealtad			
	Sentimiento de culpa	3,6, 9, 10, 13, 16, 20,		
Deber				
	reciprocidad			

## Anexo 2. Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022

**Autor:** Jessica Jauregui Goñas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022?	<b>Objetivo general:</b> -Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022	Variable 1: Liderazgo Transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Problemas Específicos:</b> ¿cuál es la relación entre la influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022?	<b>Objetivos específicos:</b> - Determinar la relación entre la influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022. - Determinar la	<b>Hipótesis específicas:</b> -Existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022.	Motivación inspiracional	Confianza en los logros Visión compartida Altas expectativas	1-7	Ordinal	-Desfavorable -Favorable -Muy favorable
			Influencia idealizada o carisma	Identificación social Identificación personal Autoeficacia	8-17		
			Estimulación Intelectual	Búsqueda de la solución de los problemas Gestión de conflictos singulares Innovación y creatividad	18-26		
			Consideración individual	Coherencia entre los valores Información a seguidores Trato diferencial	27-37		

¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022?	relación entre la motivación inspiradora y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022. -Determinar la	-Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022.	Variable 2: Comportamiento Organizacional Dimensiones	Aconseja Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022?	relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022. -Determinar la	-Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022.	D1. Componente Afectivo	Familia Amor Pertenencia Lealtad Felicidad Solidaridad Satisfacción	1, 4, 7, 12, 15, 18, 21	Ordinal	Definitivamente en desacuerdo  Muy en desacuerdo  En desacuerdo
¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un hospital de Lima, 2022?	relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022. -Determinar la	-Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales de un Hospital de Lima, 2022.	D2. Componente de Continuidad  D3. Componente Normativo	Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo económico Necesidad económica Beneficio  Obligación moral Correcto Lealtad Sentimiento de culpa Deber reciprocidad	2, 5, 8, 11, 14, 17, 19		De acuerdo  Muy de acuerdo  Definitivamente de acuerdo

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario liderazgo transformacional

Estimado encuestado a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que se mide en su organización. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

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

1 - Nunca 2- A veces 3- Siempre

<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>				
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación inspiracional</b>	1	2	3
1	Muestro confianza para que las metas sean alcanzadas	1	2	3
2	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre mis metas.	1	2	3
3	Muestro el futuro de modo optimista	1	2	3
4	Construyo una visión que hace sentido para quienes me siguen	1	2	3
5	Fomento confianza en mí mismo/a	1	2	3
6	Me propongo metas coherentes con las actividades que realizo.	1	2	3
7	Centro mi atención en mis objetivos para ser exitoso (a).	1	2	3
	<b>DIMENSION 2: Influencia idealizada o carisma</b>	1	2	3
8	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida	1	2	3
9	Construyo una visión motivante del futuro.			
10	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis decisiones	1	2	3
11	Identifico las necesidades que tiene el grupo de trabajo	1	2	3
12	Me muestro confiable ante los demás.	1	2	3
13	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados	1	2	3
14	Intento ser un modelo a seguir para los demás.	1	2	3
15	Reconozco que mis valores son muy importantes.	1	2	3
16	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	1	2	3
17	Muestro coherencia en mis acciones.	1	2	3
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>	1	2	3
18	Acostumbro a evaluar críticamente supuestos para ver si son apropiados	1	2	3
19	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas			
20	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde	1	2	3

	distintos puntos de vista			
21	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas	1	2	3
22	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	1	2	3
23	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas sobre el método de trabajo.	1	2	3
24	Busco diferentes perspectivas cuando resuelve problemas	1	2	3
25	Sugiero nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos	1	2	3
26	Estimula el pensamiento no tradicional para dar solución a los problemas tradicionales	1	2	3
	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración Individual</b>	1	2	3
27	Dedico tiempo considerable a orientar los procesos.	1	2	3
28	Dedico tiempo considerable a orientar los procesos.	1	2	3
29	Trato a las personas como integrantes del equipo.			
30	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	1	2	3
31	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	1	2	3
32	Me comunico personalmente con cada uno de mis colaboradores	1	2	3
33	Considero que cada persona tiene habilidades únicas.	1	2	3
34	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo	1	2	3
35	Escucho atentamente los intereses de los demás.	1	2	3
36	Aconsejo para potencializar las fortalezas de los demás.	1	2	3
37	Promuevo el autodesarrollo.	1	2	3

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de comportamiento organizacional

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas". El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

Alternativas de respuesta	
Definitivamente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
En desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5
Definitivamente en acuerdo	6

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	6
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.						
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4	En esta organización me siento como en familia.						
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización						
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7	Me siento parte integrante de esta organización.						
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.						
9	Creo que debo mucho a esta organización.						
10	Esta organización se merece mi lealtad.						

11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.						
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.						
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.						
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.						

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Liderazgo transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación inspiracional</b>							
1	Muestro confianza para que las metas sean alcanzadas	X		X		X		
2	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre mis metas.	X		X		X		
3	Muestro el futuro de modo optimista	X		X		X		
4	Construyo una visión que hace sentido para quienes me siguen	X		X		X		
5	Fomento confianza en mí mismo/a	X		X		X		
6	Me propongo metas coherentes con las actividades que realizo.	X		X		X		
7	Centro mi atención en mis objetivos para ser exitoso (a).	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Influencia idealizada o carisma</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
8	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida	X		X		X		
9	Construyo una visión motivante del futuro.	X		X		X		
10	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis decisiones	X		X		X		
11	Identifico las necesidades que tiene el grupo de trabajo	X		X		X		
12	Me muestro confiable ante los demás.	X		X		X		
13	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados	X		X		X		
14	Intento ser un modelo a seguir para los demás.	X		X		X		
15	Reconozco que mis valores son muy importantes.	X		X		X		
16	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	X		X		X		
17	Muestro coherencia en mis acciones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Acostumbro a evaluar críticamente supuestos para ver si son apropiados	X		X		X		
19	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas	X		X		X		
20	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	X		X		X		
21	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas	X		X		X		

22	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	X		X		X		
23	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas sobre el método de trabajo.	X		X		X		
24	Busco diferentes perspectivas cuando resuelve problemas	X		X		X		
25	Sugiero nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos	X		X		X		
26	Estimula el pensamiento no tradicional para dar solución a los problemas tradicionales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración Individual</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
27	Dedico tiempo considerable a orientar los procesos.	X		X		X		
28	Dedico tiempo considerable a orientar los procesos.	X		X		X		
29	Trato a las personas como integrantes del equipo.	X		X		X		
30	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	X		X		X		
31	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	X		X		X		
32	Me comunico personalmente con cada uno de mis colaboradores	X		X		X		
33	Considero que cada persona tiene habilidades únicas.	X		X		X		
34	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo	X		X		X		
35	Escucho atentamente los intereses de los demás.	X		X		X		
36	Aconsejo para potencializar las fortalezas de los demás.	X		X		X		
37	Promuevo el autodesarrollo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

nombres del juez validador: Dr. Carlos Sixto Vega Vilca DNI: 09826463

Especialidad del validador:           Metodólogo y Estadístico           ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2755-8819>

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de junio del 2022



-----Firma del Experto validador-----

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Comportamiento organizacional**

N°		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta Institución.	X		X		X		
2	Los problemas de la Institución son parte de mis problemas.	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
4	Esta Institución es parte de mi vida.	X		X		X		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta Institución	X		X		X		
6	No me siento emocionalmente unido a esta Institución.	X		X		X		
7	Me siento parte integrante de esta Institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso continuo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	No dejaría esta Institución, aunque haya veneficio a mi persona.	X		X		X		
9	Creo que debo mucho a esta Institución.	X		X		X		
10	Esta Institución se merece mi lealtad.	X		X		X		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta Institución.	X		X		X		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta Institución.	X		X		X		
13	Me quedo en esta Institución, para ayudar a las personas.	X		X		X		
14	Trabajar en esta Institución me brinda ventajas y veneficios.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	X		X		X		
16	Una de las desventajas de dejar esta Institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	X		X		X		
17	Si ahora decidiera dejar esta Institución, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X		X		X		
18	En este momento, dejar esta Institución supondría un gran costo para mí.	X		X		X		
19	Creo que si dejara esta Institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X		X		X		
20	Trabajo en esta Institución por necesidad.	X		X		X		
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carlos Sixto Vega Vilca   DNI: 09826463

Especialidad del validador:   Metodólogo y Estadístico       ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2755-8819>

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

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

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

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

07 de junio del 2022.



---

Firma del Experto validador

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Liderazgo transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación inspiracional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Muestro confianza para que las metas sean alcanzadas	X		X		X		
2	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre mis metas.	X		X		X		
3	Muestro el futuro de modo optimista	X		X		X		
4	Construyo una visión que hace sentido para quienes me siguen	X		X		X		
5	Fomento confianza en mí mismo/a	X		X		X		
6	Me propongo metas coherentes con las actividades que realizo.	X		X		X		
7	Centro mi atención en mis objetivos para ser exitoso (a).	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Influencia idealizada o carisma</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
8	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida	X		X		X		
9	Construyo una visión motivante del futuro.	X		X		X		
10	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis decisiones	X		X		X		
11	Identifico las necesidades que tiene el grupo de trabajo	X		X		X		
12	Me muestro confiable ante los demás.	X		X		X		
13	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados	X		X		X		
14	Intento ser un modelo a seguir para los demás.	X		X		X		
15	Reconozco que mis valores son muy importantes.	X		X		X		
16	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	X		X		X		
17	Muestro coherencia en mis acciones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Acostumbro a evaluar críticamente supuestos para ver si son apropiados	X		X		X		
19	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas	X		X		X		
20	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	X		X		X		
21	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas	X		X		X		

22	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	X		X		X		
23	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas sobre el método de trabajo.	X		X		X		
24	Busco diferentes perspectivas cuando resuelve problemas	X		X		X		
25	Sugiero nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos	X		X		X		
26	Estimula el pensamiento no tradicional para dar solución a los problemas tradicionales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración Individual</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
27	Dedico tiempo considerable a orientar los procesos.	X		X		X		
28	Dedico tiempo considerable a orientar los procesos.	X		X		X		
29	Trato a las personas como integrantes del equipo.	X		X		X		
30	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	X		X		X		
31	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	X		X		X		
32	Me comunico personalmente con cada uno de mis colaboradores	X		X		X		
33	Considero que cada persona tiene habilidades únicas.	X		X		X		
34	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo	X		X		X		
35	Escucho atentamente los intereses de los demás.	X		X		X		
36	Aconsejo para potencializar las fortalezas de los demás.	X		X		X		
37	Promuevo el autodesarrollo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** CARPIO MENDOZA, JANET      **DNI :** 42551132

**Especialidad del validador:** MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**LIMA, 07 de junio del 2022**

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

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

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

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



---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Comportamiento Organizacional**

Nº		Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta Institución.	X		X		X		
2	Los problemas de la Institución son parte de mis problemas.	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
4	Esta Institución es parte de mi vida.	X		X		X		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta Institución	X		X		X		
6	No me siento emocionalmente unido a esta Institución.	X		X		X		
7	Me siento parte integrante de esta Institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Compromiso continuo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
8	No dejaría esta Institución, aunque haya beneficio a mi persona.	X		X		X		
9	Creo que debo mucho a esta Institución.	X		X		X		
10	Esta Institución se merece mi lealtad.	X		X		X		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta Institución.	X		X		X		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta Institución.	X		X		X		
13	Me quedo en esta Institución, para ayudar a las personas.	X		X		X		
14	Trabajar en esta Institución me brinda ventajas y beneficios.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	X		X		X		
16	Una de las desventajas de dejar esta Institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	X		X		X		
17	Si ahora decidiera dejar esta Institución, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X		X		X		

18	En este momento, dejar esta Institución supondría un gran costo para mí.	X		X		X		
19	Creo que si dejara esta Institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X		X		X		
20	Trabajo en esta Institución por necesidad.	X		X		X		
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **CARPIO MENDOZA, JANET**

**DNI : 42551132**

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

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

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

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

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

**LIMA, 07 de junio del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Liderazgo transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación inspiracional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Muestro confianza para que las metas sean alcanzadas	X		X		X		
2	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre mis metas.	X		X		X		
3	Muestro el futuro de modo optimista	X		X		X		
4	Construyo una visión que hace sentido para quienes me siguen	X		X		X		
5	Fomento confianza en mí mismo/a	X		X		X		
6	Me propongo metas coherentes con las actividades que realizo.	X		X		X		
7	Centro mi atención en mis objetivos para ser exitoso (a).	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Influencia idealizada o carisma</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
8	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida	X		X		X		
9	Construyo una visión motivante del futuro.	X		X		X		
10	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis decisiones	X		X		X		
11	Identifico las necesidades que tiene el grupo de trabajo	X		X		X		
12	Me muestro confiable ante los demás.	X		X		X		
13	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados	X		X		X		
14	Intento ser un modelo a seguir para los demás.	X		X		X		
15	Reconozco que mis valores son muy importantes.	X		X		X		
16	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	X		X		X		
17	Muestro coherencia en mis acciones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Acostumbro a evaluar críticamente supuestos para ver si son apropiados	X		X		X		
19	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas	X		X		X		
20	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	X		X		X		

21	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas	X		X		X		
22	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	X		X		X		
23	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas sobre el método de trabajo.	X		X		X		
24	Busco diferentes perspectivas cuando resuelve problemas	X		X		X		
25	Sugiero nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos	X		X		X		
26	Estimula el pensamiento no tradicional para dar solución a los problemas tradicionales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración Individual</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
27	Dedico tiempo considerable a orientar los procesos.	X		X		X		
28	Dedico tiempo considerable a orientar los procesos.	X		X		X		
29	Trato a las personas como integrantes del equipo.	X		X		X		
30	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	X		X		X		
31	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	X		X		X		
32	Me comunico personalmente con cada uno de mis colaboradores	X		X		X		
33	Considero que cada persona tiene habilidades únicas.	X		X		X		
34	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo	X		X		X		
35	Escucho atentamente los intereses de los demás.	X		X		X		
36	Aconsejo para potencializar las fortalezas de los demás.	X		X		X		
37	Promuevo el autodesarrollo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: F. Lora Martínez Gregorio Veloz    DNI: 15627258

Especialidad del validador: ..... ORCID: .....

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

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

02 de junio del 2022.

  
MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL JOSÉ DE  
Mig. VICTORIA FLORES M.  
C.U.P. 0800  
SERVICIO DE OES 12

Firma del Experto validador  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Comportamiento organizacional**

Nº		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta Institución.	X		X		X		
2	Los problemas de la Institución son parte de mis problemas.	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
4	Esta Institución es parte de mi vida.	X		X		X		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta Institución	X		X		X		
6	No me siento emocionalmente unido a esta Institución.	X		X		X		
7	Me siento parte integrante de esta Institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Compromiso continuo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
8	No dejaría esta Institución, aunque haya beneficio a mi persona.	X		X		X		
9	Creo que debo mucho a esta Institución.	X		X		X		
10	Esta Institución se merece mi lealtad.	X		X		X		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta Institución.	X		X		X		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta Institución.	X		X		X		
13	Me quedo en esta Institución, para ayudar a las personas.	X		X		X		
14	Trabajar en esta Institución me brinda ventajas y beneficios.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	X		X		X		
16	Una de las desventajas de dejar esta Institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	X		X		X		
17	Si ahora decidiera dejar esta Institución, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X		X		X		

18	En este momento, dejar esta Institución supondría un gran costo para mí.	X		X		X		
19	Creo que si dejara esta Institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X		X		X		
20	Trabajo en esta Institución por necesidad.	X		X		X		
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Florencia Montenegro Vázquez DNI: 18627258

Especialidad del validador: ..... ORCID: .....

28 de mayo del 2022.

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

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

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL ROSA DE SUTURA  
*[Firma]*  
Mg. VICTORIA FLORENCIA VÁZQUEZ  
C.U.P. 0006  
SERVICIO DE OBSTETRIA

Firma del Experto validador  
Especialidad

#### Anexo 4. Cálculo del muestreo

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)160}{(0.05)^2(90-1) + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)}$$

n=114

Dónde:

n = el tamaño de la muestra que queremos calcular

N = tamaño del universo

Z = 1,96 es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado.

e = 5% es el margen de error máximo admitido

1-p: Es la variabilidad negativa: 50%

P: es la variabilidad positiva: 50%

## Anexo 5. Fichas técnicas

### *Variable liderazgo transformacional*

---

Motivación escolar	
Autor	Bass (1996)
Adaptado	Jáuregui Goñas, Jessica
Fecha de aplicación	Octubre
Objetivo	Obtener información sobre la variable
Administrado	Profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia
Tiempo	45 minutos
Escala de medición	Ordinal

---

Fuente: Elaboración propia

### *Variable comportamiento organizacional*

---

Motivación escolar	
Autor	Meyer y Allen (1997)
Adaptado	Jáuregui Goñas, Jessica
Fecha de aplicación	Octubre
Objetivo	Obtener información sobre la variable
Administrado	Profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia
Tiempo	45 minutos
Escala de medición	Ordinal

---

Fuente: Elaboración propia

## **Anexo 6.**

### Juicio de expertos

#### *Validación de los instrumentos por juicio de expertos*

Expertos	Suficiencia	Aplicabilidad
Dr. Carlos Sixto Veja Vilca	Sí	Aplicable
Dr. Felix Montoya	Sí	Aplicable
Mgtr. Carpio Mendoza, Janet	Sí	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 7.

### Anexos de confiabilidad

#### *Prueba de confiabilidad del instrumento de las variables de investigación*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo Transformacional	0,840	39
Comportamiento Organizacional	0,862	31

Fuente: Elaborado por el investigador

#### Liderazgo Transformacional

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N
0,840	39

##### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos	Válidos	20 100,0
	Excluidos	0 ,0
	Total	20 100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

## Comportamiento Organizacional

---

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,862	21

---

---

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

---

**Anexo 8.**  
**Coefficiente de correlación**

**Tabla 00:** *Coefficiente de correlación*

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** *Mondragón, M. (2014)*

**Anexo 9.**  
RESULTADOS

<b>Correlaciones</b>				
var_Comportamiento_Organizacional Var_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL				
Rho de Spearman	var_Comportami	Coeficiente de	1,000	0,831**
	ento_Organizaci	correlación		
	onal	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	114	114
	Var_LIDERAZG	Coeficiente de	0,831**	1,000
	O_TRANSFORM	correlación		
ACIONAL	Sig. (bilateral)	0,000	.	
	N	114	114	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

---

**Correlaciones**

var\_Comportamiento\_Organizacional  
MOTIVACIÓN\_INSPIRACIONAL

---

		Coeficiente de		
	var_Comportamien	correlación	1,000	0,630**
	to_Organizacional	Sig. (bilateral)	.	0,000
Rho de		N	114	114
Spearman		Coeficiente de		
	MOTIVACIÓN_INS	correlación	0,630**	1,000
	PIRACIONAL	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	114	114

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

---

---

**Correlaciones**

var\_Comportamiento\_Organizacional  
INFLUENCIA\_IDEALIZADA\_CARISMA

---

	var_Comportamie	Coeficiente de		
	nto_Organizacion	correlación	1,000	0,716**
	al	Sig. (bilateral)	.	0,000
Rho de		N	114	114
Spearman		Coeficiente de		
	INFLUENCIA_IDE	correlación	0,716**	1,000
	ALIZADA_CARIS	Sig. (bilateral)	0,000	.
	MA	N	114	114

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

---

---

**Correlaciones**

var\_Comportamiento\_Organizacional  
ESTIMULACION\_INTELECTUAL

---

	var_Comportamie	Coeficiente de	1,000	0,359**
	nto_Organizacion	correlación		
	al	Sig. (bilateral)	.	0,000
Rho de		N	114	114
Spearman		Coeficiente de		
	ESTIMULACION_I	correlación	0,359**	1,000
	NTELECTUAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

---

---

**Correlaciones**

var\_Comportamiento\_Organizacional  
CONSIDERACIÓN\_INDIVIDUAL

---

	var_Comportamien	Coeficiente de	1,000	0,881**
	to_Organizacional	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	0,000
Rho de		N	114	114
Spearman		Coeficiente de		
	CONSIDERACIÓN	correlación	0,881**	1,000
	_INDIVIDUAL	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	114	114

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

---

## Anexo 10.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el estudio de investigación Titulada: Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022. Habiendo sido informado (a) del propósito del mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

-----  
Firma

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD:** La autora del presente estudio para el cuál Ud. ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con Ud. a guardar la máxima confidencialidad de la información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

# Anexo 11.

## BASE DE DATOS

BASE DE DATOS JESSICA JAUREGUI - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

AD40

**VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

	DIMENSION 1 : MOTIVACION INSPIRACIONAL							DIMENSION 2 : INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA							DIMENSION 3 : ESTIMULACION INTELLECTUAL							DIMENSION 4 : CONSIDERACION INDIVIDUAL																	
ENCUESTADO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39
1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			

Hoja1 LIDERAZGO PILOTO C.ORG. PILOTO LIDERAZGO TOTAL C.ORG. TOTAL

22°C Mayorm. nubla... 21:49 Altavoces: 100% 2022

BASE DE DATOS JESSICA JAUREGUI - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

B3

**VARIABLE : COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

	DIMENSION 1 : COMPROMISO AFECTIVO							DIMENSION 2 : COMPROMISO CONTINUO							DIMENSION 3 : COMPROMISO NORMATIVO																								
ENCUESTADO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39
1	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
2	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
3	5	4	4	4	4	3	6	4	3	6	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	6	5	3	3	4	5	4	6	5	3	4	4	1	4	1	1		
4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	6	4	5	5	5	4	6	5	6	3	3	4	1	5	5	6	3	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1		
5	6	5	3	3	6	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3	5	5	6	3	4	3	5	5	6	4	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5		
6	7	1	2	3	2	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	8	4	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
8	9	1	4	3	3	4	3	4	3	1	2	3	4	1	5	5	3	3	4	3	3	4	1	5	5	3	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1		
9	10	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	6	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	11	4	4	5	4	4	4	5	4	6	4	5	4	6	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	12	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3		
12	13	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
13	14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	6	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
14	15	1	3	3	4	1	5	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
15	16	3	4	3	4	2	4	2	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3		
16	17	1	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	6	5	3	6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
17	18	4	6	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
18	19	1	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	1	3	3	4	2	4	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5		
19	20	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		

Hoja1 LIDERAZGO PILOTO C.ORG. PILOTO LIDERAZGO TOTAL C.ORG. TOTAL

22°C Mayorm. nubla... 21:50 21/12/2022





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022.", cuyo autor es JAUREGUI GOÑAS JESSICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO <b>DNI:</b> 08745357 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 16- 01-2023 13:50:12

Código documento Trilce: TRI - 0516814