



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en
el centro de salud de Santa María, distrito de Santa María –
provincia Huaura, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Ariza Rojas, Fernando Alvaro (orcid.org/0000-0003-1334-6177)
Taboada Ariza, Milton Antony (orcid.org/0000-0002-6385-7998)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ
2021

Dedicatoria

A nuestros padres por habernos forjado como las personas que somos actualmente, nuestros logros se los debemos a ustedes. Gracias por sus enseñanzas y reglas que nos forjaron como hombres de bien.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestra familia, por su apoyo desde el inicio hasta el final de nuestra carrera y su apoyo constante, a los profesores por inculcarnos habilidades y conocimientos para realizar nuestro trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS:.....	25
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1 Variable liderazgo transformacional.....	11
Tabla 2 Variable Comportamiento Organizacional.....	11
Tabla 3 Correlación no paramétrica entre la influencia idealizada y el liderazgo organizacional.....	15
Tabla 4 Correlación no paramétrica entre Motivación inspiracional y la Motivación Organizacional Motivación inspiracional y la Motivación Organizacional.....	16
Tabla 5 Correlación no paramétrica entre la Estimulación Intelectual y la Persuasión Organizacional.....	17
Tabla 6 Correlación no paramétrica entre liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional.....	18
Tabla 7 Género de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....	42
Tabla 8 Liderazgo Transformacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....	42
Tabla 9 Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....	43
Tabla10 Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....	44
Tabla 11 Liderazgo Transformacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....	49
Tabla 12 Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....	50
Tabla 13 Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....	51

Tabla 14 Influencia Idealizada de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	52
Tabla 15 Motivación Inspiracional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	53
Tabla 16 Estimulación Intelectual de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	53
Tabla 17 Liderazgo Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	54
Tabla 18 Motivación Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	55
Tabla 19 Persuasión organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	55

Índice de gráficos y figuras

Gráfica 1: Género de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	42
Gráfica 2: Liderazgo Transformacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	43
Gráfica 3: Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	44
Gráfica 4: Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	45
Gráfica 5: Liderazgo Transformacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	50
Gráfica 6: Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	51
Gráfica 7: Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	52
Gráfica 8: Influencia Idealizada de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	52
Gráfica 9: Motivación Inspiracional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	53
Gráfica 10: Estimulación Intelectual de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	54
Gráfica 11: Liderazgo Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021	54

Gráfica 12: Motivación Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....55

Gráfica 13: Persuasión organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.....56

Resumen

El estudio que se desarrolla tuvo como propósito principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021. Las dos variables se sustentaron de forma teórica. La investigación fue del tipo básica, se desarrolló a través del modo científico, tuvo un enfoque cuantitativo, cuyo nivel fue descriptivo correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. La recogida de información se ejecutó mediante del instrumento de cuestionario con escala de Likert, la cual se realizó a 50 trabajadores del Centro de Salud de Santa María. Los resultados fueron procesados mediante Excel y el programa estadístico SPSS versión 25. El valor del Sig. Bilateral de 0.002, aprobó la Hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la variable de liderazgo transformacional y comportamiento organizacional, rechazando la Hipótesis nula. En lo que respecta a el coeficiente correlación de Spearman observando cuyo valor fue de 0.7483, afirmando que existe una correlación significativa, de tal manera que nuestras variables Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional tienen una relación significativa, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional los colaboradores tendrán un mejor comportamiento organizacional en la empresa.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, comportamiento organizacional y colaboradores

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and organizational behavior, in The Santa Maria Health Center, Santa Maria District – Huaura Province, 2021. The two variables were theoretically supported. The research was of the basic type, it was developed through the scientific mode, it had a quantitative approach, whose level was descriptive correlational, cross-sectional and non-experimental design. Data collection was performed using the Likert scale questionnaire instrument, which was performed on 50 workers at the Santa Maria Health Center. The results were processed using Excel and the statistical program SPSS version 25. The value of the Bilateral Sig. of 0.002, approved the Alternate Hypothesis, affirming that there is a relationship between the transformational leadership variable and organizational behavior, rejecting the Null Hypothesis. With regard to the Spearman's correlation coefficient observed whose value was 17,483, stating that there is a significant correlation, so that our variables Transformational Leadership and Organizational Behavior have a significant relationship, that is to say by having a better transformational leadership employees will have a better organizational behavior in the company.

Keywords: Transformational leadership, organizational behavior and employees

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es la piedra angular de toda entidad: el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, pilares importantes para cualquier organización.

Díaz (2019) El estudio realizado de Liderazgo transformacional y responsabilidad social, según la investigación, existe una conexión entre el liderazgo transformacional y los comportamientos responsabilidad por las mujeres que trabajan en la industria del café. Ello indica una asociación positiva entre la percepción de responsabilidad social y el liderazgo transformacional.

Silva et al (2016). Adolescentes y adultos voluntarios en Mar del Plata bajo la supervisión de líderes transaccionales y transformacionales. El estudio se realizó para poder demostrar lo siguiente: el liderazgo transaccional y transformacional se rigen en características, específicamente entre voluntarios jóvenes y mayores de edad. Se tuvo como muestra personas de 30 y 60 años de edad.

Hermosilla et al (2016). El estudio en relación con el liderazgo transformacional en las organizaciones”. La idea del liderazgo transformacional, uno de los que mejor se desempeña dentro de una organización o compañía, aún mejor que el liderazgo transaccional. Se concluye, se definiría abiertamente que el liderazgo más influyente es el transformacional.

Sardón & Danitza (2017). En su análisis acerca del En los centros de enseñanza primaria, liderazgo transformacional y administración escolar. En finalidad fue el mantenimiento del vínculo que hay entre la clase el director y la administración de la escuela utilizan el liderazgo transformacional en escuelas de nivel primario donde se aplica el enfoque ambiental, Puno en el año 2016. En conclusión, se define que existiría una fuerte conexión entre un correcto liderazgo y la gestión escolar.

Madero y Olivas (2016). En su Análisis de las características de conducta organizativa entre los jóvenes que inician su carrera profesional. Dicho estudio presenta como propósito la exploración de aspectos del comportamiento organizativo de los jóvenes quienes empiezan su profesión en el trabajo. Concluyó que las variables que se analizaron en este artículo fueron capaces de manifestar

que hubo de igual forma un comportamiento entre las personas con larga experiencia y las que ya anteriormente había laborado.0

García, Celis y Contreras (2020). Autor bajo el título "Identificación profesional y comportamiento organizativo de los profesionales de la comunicación". Tiene como finalidad conocer la manera donde reputación de la organización y la compatibilidad que se percibe por el profesional acerca de la organización en la cual se trabaja repercute en su identificación profesionalmente, y si sirve a manera de mediadora con el fin de incidir en su satisfacción laboral. Metodológicamente se trabaja con modelización con ecuaciones estructurales que se basa cuando se utiliza una herramienta transversal administrado a Colombia cuenta con 143 especialistas en comunicación social. Los datos resultantes que se obtuvieron coincidiendo con las hipótesis establecidas. Contribuyendo en la forma que se miden los constructos con el cual explorar plausiblemente lo que se percibe y los comportamientos de los profesionales de la comunicación. La investigación se realizará en el C.S. Provincia de Huaura de Santa María, distrito de Santa María, ubicada en Av. Libertad & Av. Irene Salvador, Huacho. La cual brinda servicios de nutrición, medicina general, entre otros. En la institución se ve un ineficiente liderazgo lo que se plasma en: favoritismo con algunos compañeros de labores, no existen objetivos compartidos entre jefe y colaborador, las relaciones interpersonales no son buenas, no existe una delegación de funciones y dificulta la labor del responsable; por consecuencia da, problemas entre compañeros de trabajo, resultados insatisfactorios en las actividades que se les encomendaron en grupo e individualmente. La investigación determinará cómo se relacionan el comportamiento organizativo y el liderazgo transformacional el C.S. de Santa María, distrito de Santa María – Provincia Huaura. Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y Comportamiento Organizacional dentro del C.S. de Santa María, distrito de Santa María–Provincia Huaura, ¿2021? Problemas Específicos: ¿Cuál es la influencia idealizada y el liderazgo organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, ¿2021?; ¿Cómo corresponde la motivación inspiracional y la motivación organizacional en El C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, ¿2021?; ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual

y la persuasión organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, ¿2021?

Se justificará. De manera Teórica: Como conocimiento teórico acerca de las diferentes teorías del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional; De manera social: servirá a la población ya que un correcto comportamiento organizacional influirá en un adecuado servicio a los pobladores de la zona. De manera Práctica: Este estudio beneficiará tanto a profesionales sanitarios de santa maría como a los pacientes.

El Objetivo General: Determinar el vínculo entre el comportamiento organizativo y el liderazgo transformador en el C.S. de Santa María, distrito de Santa María – provincia Huaura, 2021. Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la influencia idealizada y el liderazgo organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021; Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la motivación organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021; Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la persuasión organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021.

La Hipótesis General: El liderazgo transformador y el comportamiento organizativo están relacionados. el C.S. de Santa María, distrito de Santa María – provincia Huaura, 2021; El comportamiento organizativo y el liderazgo transformacional no están relacionados dentro del C.S. de Santa María, distrito de Santa María – provincia Huaura, 2021. Hipótesis Específicas: Existe una asociación entre la influencia idealizada y el liderazgo organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021; Existe relación entre la motivación inspiracional y la motivación organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021; No hay conexión entre la motivación inspiracional y la motivación organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021; Están relacionadas la estimulación intelectual y la persuasión organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021; No Existe relación entre la estimulación intelectual y la persuasión organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito de Santa María – Provincia Huaura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Jaramillo & Rodríguez (2020). En la tesis Los beneficios del liderazgo transformacional y su conexión con la cultura institucional del Centro Guaguas en el norte de Quito. El análisis de la conexión entre clima institucional y liderazgo transformacional fue el objetivo. En este estudio se utilizó metodología ex post facto de tipo cuantitativo-cualitativo, descriptivo-correlacional, bibliográfico y de campo. La conclusión fue que existe una clara conexión entre el clima institucional y el liderazgo transformacional. Forma un nuevo avance pedagógicamente hablando con el fin de la mejora del liderazgo en un nivel de educación básica.

Avenecer (2015), en su estudio "liderazgo y motivación" – Guatemala. El objetivo es establecer el efecto de los directivos para inspirar a los vendedores de Distribuidora Mariposa C.B.C.. Dicha investigación es de corte descriptivo, como su nombre sugiere se trata de la descripción de lo que ocurre en un tiempo establecido. Son investigaciones serias y con estructuras, empleadas con el fin de la obtención de datos respecto a la conducta, actitudes u otras cualidades de un conjunto de individuos. Asimismo, se realiza en la demostración de los vínculos en relación de las cosas y sujetos del contexto. Se concluye que, de acuerdo a lo resultante a partir del estudio al conjunto de los proveedores en la entidad CBC, se establece que la incidencia de liderazgo que poseen Impacto positivo de los jefes en los subordinados, debido a que ejecutan las actividades efectivamente y con un elevado nivel de excelencia.

Meza & Silva (2015). En su investigación, el subgerente de enlace, formación y desarrollo de PETROECUADOR examinó el liderazgo transformacional y cómo repercute a la satisfacción de los trabajadores en el trabajo. Su objetivo era determinar una asociación entre liderazgo transformador y los niveles de cumplimiento de los empleados. Estudio correlacional, no experimental. Los datos resultantes manifiestan que los líderes denominados transformacionales son asociados con nivel elevado de eficacia, trabajo adicional y satisfacción, para el incremento de la motivación y compromiso de su persona; dando la sugerencia de potenciar que se practiquen estilos de liderazgo activos (transformacionales), con lo que se logre involucrar al personal posibilitando que se desarrollen profesionalmente y originando satisfacción en el vínculo líder-subordinado.

Baca (2021). Tesis que planteó Orientación y administración académica en los docentes. Su objetivo era determinar el nivel de correlación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en el profesorado. Se trató de estudio cuantitativo, de tipología básica, grado de correlación transversal, empleando de manera intencional un recuento de población, en el cual el conjunto de la población es la muestra, en este caso lo conforman la totalidad de los profesores de dos cuestionarios de la RED N° 11, UGEL 04, Ancón, en la cual se aplicaron dos encuestas, respectivas para las variables teniendo 44 ítems entre ambos, indica el coeficiente de correlación, los valores de trascendencia bilateral de 0,00 y 0,05, por lo cual sugiere una Conexión significativa de 0,80 entre gestión educativa y liderazgo transformador. Además, esta idoneidad es de tipo positivo alto, lo que significa que hay indicios de mejora de la administración educativa si refuerza el liderazgo transformador en el entorno educativo.

Ccencho, Nieves, Gladys & Reyes (2015). En su tesis En los centros educativos, liderazgo transformacional y rendimiento del profesorado. El principal objetivo era comprobar la conexión entre liderazgo transformacional y eficacia docente. La metodología empleada era del tipo descriptivo, correlacional y básico, con tipo descriptivo, correlacional y básico, con proyecto no experimental. La muestra se conformó de 137 docentes de nivel primario, aplicándose como técnica la encuesta de Las escalas Likert de ambas variables. Constató que el liderazgo transformador presenta una correlación baja y significativa sobre la eficacia del profesorado, siendo el Nivel de relevancia de .05, Rho de Spearman = .251 y $p = .000 < .05$.

Rejes, (2020), en su artículo Análisis conceptual de comportamiento organizacional -Puno. El objetivo fue realizar un análisis de literatura que se vincula con el comportamiento organizacional, en la que se describen y analizan sus conceptos principales, características, dimensiones y disciplinas. En el cumplimiento de objetivos se ejecutó la revisión literaria fundamentada en la sistematización de los datos vinculados con los tipos de 5 comportamiento organizacional desarrollándose un hallazgo fehaciente de artículos que se publicaron en revistas educativas indexadas, también en textos que abordan de manera básica del comportamiento organizacional. Concluyendo, las organizaciones deben proporcionarlos con más énfasis de aspectos vinculados con

el control de los recursos humanos, para lograr que impacte favorablemente en vinculo a otras entidades que se apliquen en mínima cantidad, factores de forma fuerte relacionados al comportamiento individual y grupalmente, lo que posibilita que una organización tenga un factor competitivo.

Apaza y Flores (2019), en su tesis Lima: Comportamiento organizativo e inteligencia emocional - Lima. El estudio ha constatado por finalidad realizar un examen de lo fundamental que es la inteligencia emocional. El análisis se hizo mediante libros, revistas, etc. en la cual se concluye que nuestras tomas de decisiones y emociones son influenciadas por la inteligencia. Se concluye que la inteligencia presenta el propósito de la regulación de nuestras emociones en la obtención de resultados positivos y vinculados a la óptima forma con los otros integrantes de una entidad. El modelo apropiado en evaluar la inteligencia emocional. es el modelo de las 4 etapas en los años recientes fue el modelo de mayor aplicación y que es investigado pues no tiene en cuenta los rasgos de su forma personal.

Cochachin (2018), en su tesis Comportamiento organizativo y justicia de empresa en trabajadores de una Multiclínica. La finalidad era identificar la conexión entre la justicia organizativa y la conducta organizativa de los trabajadores. Se empleó un diseño transversal y correlacional que no es experimental. Se utilizó el corte transversal ya que el procedimiento de recogida de datos es desarrolló a lo largo de un tiempo predeterminado. Utilizando la Rho de Spearman para cuantificar el grado de correlación en la que intervienen las variables, se comprobó que la asociación es significativa. y favorable contrastar la justicia organizativa con la conducta institucional de los colaboradores del Policlínico Pablo Bermúdez en el año 2018.

Hanco (2017), Dentro de su tesis Cultura organizativa y nivel de atención del personal sanitario. Se planteó la determinación de Relación entre la conducta organizativa y la capacidad de los trabajadores para prestar una atención de alta calidad. Como método de estudio se aplicó de tipología básica, correlacional detallado, de diseño transversal no experimental. A la luz de los resultados, se determinó que el comportamiento organizacional cuenta con una conexión significativa y directa en el nivel de atención.

Lo siguiente presenta las hipótesis de nuestra variable inicial:

Liderazgo transformacional: Los rasgos más excepcionales para las personas que deseen triunfar en el nuevo mundo de los servicios y los negocios serán la capacidad de aprovechar la creatividad de las personas, su entusiasmo por lo que hacen y su dedicación a la organización. El líder puede hacer que los ajustes encajen como una llave en una cerradura. (Kearns, 2019)

El liderazgo transformacional es una manera de incidencia motivado a los demás llegar a los logros superando los que, de forma normal, se espera de ellos. Forma un procedimiento a través del cual “un individuo realiza un compromiso con los otros con el fin de crear un vínculo elevando el grado de motivación y comportamiento moral en el líder, así similar al seguidor” (Northouse, 2016)

La actitud es fundamental en un líder, solo las interrelaciones entre los trabajadores no garantizan un buen desempeño, sin embargo, una mala actitud entre ellos llevaría a un caos constitucional. (Maxwell, 2016).

Importancia del liderazgo transformacional: El líder debe saber comunicarse ante sus subordinados, debe generar una influencia interpersonal adecuada en cada situación que se direcciona por medio del procedimiento de comunicación del hombre a la conseguir de uno o distintos propósitos específicos. Se debe indicar que, aunque el liderazgo presenta un gran vínculo con las tareas de tipo administrativo, el primero es de gran relevancia en la segunda, siendo que liderazgo no es el mismo en la administración (Chiavenato, 2019).

Funciones de liderazgo transformacional: Sus colaboradores están satisfechos con su liderazgo, se cumplen los objetivos fijados y conoce los puntos fuertes de sus colaboradores. También conoce a sus empleados o seguidores y reconoce sus méritos. (Estrada, 2014)

Sus Dimensiones son:

Influencia idealizada: Se trata de un aspecto del liderazgo transformacional que se vincula con lo que son capaces ciertos individuos en la generación de credibilidad y confianza, y hacer que los demás individuos se identifiquen con sus propósitos, pensamientos, valores y creencias. Dicha capacidad va a depender de manera clara de la seguridad y garantía en sí mismas de que es experimentada por el mismo líder. Para lograr tener influencia en los demás individuos, el líder debería tener la capacidad de incidir primero en su propia existencia. Ciertas competencias relacionadas con la inteligencia de las emociones son fundamentales en dicho

objetivo son la autoconciencia, autocontrol, impulso interno y habilidades de tipo social. (Zhu, Weinchun, Sosik, Riggio, & Yang, 2012)

Motivación inspiracional: Es un componente del liderazgo transformativo, relaciona a lo que es capaz en la comunicación de la visión, de la misma manera de poder dar entusiasmo al grupo y generar la confianza suficientemente con que se logre. Cuando un líder alcanza lograr la articulación de una visión que se comparte por los distintos integrantes del conjunto o la entidad, ofrece una orientación que posibilita que se enfoquen las fuerzas y objetivos de la totalidad que se orienta a un aprendizaje con proactividad, de la misma manera, que se genera verdadera motivación, la visión que se comparte debería retar y establecer un estado que se desea mucho más al estado de la actualidad. Se percibe que hay una división entre el desempeño real y el que se desea es relevante pues brinda impulso a la entidad a que se reconozca sus requerimientos de aprendizaje y mejora. (Contreras, 2016)

Estimulación intelectual: Es un aspecto del liderazgo que se transforma que se trata de la capacidad en el fomento del razonamiento, la imaginativa y la resolución de las dificultades con las que se generan soluciones creativamente e innovadora. Estimular el intelecto orienta al subordinado a cuestionar sus conceptos y formas de creer de cómo aprecian los problemas de un ángulo distinto así hallar soluciones innovadoras. El aprender y la comprensión, de acuerdo a su énfasis en alcanzar que las personas piensen por sí mismos definiendo, con ello, nuevas maneras de dar solución a las dificultades. Si un líder trabaja estimulando el intelecto a sus seguidores obtiene que ellos adquieran mayor creatividad y sean más innovadores, así llegan a cuestionar las presunciones, replantear los problemas, orientándolos en hallar soluciones opcionales. (Zdanuk & Bobocel, 2015)

Próximamente, presentan ideas sobre nuestra segunda variable:

Comportamiento organizacional: El comportamiento organizacional se trata del análisis de los individuos y los conjuntos que interactúan en las entidades. Trata de la incidencia en la totalidad de dichos grupos se realizan en las organizaciones y de la incidencia que las entidades inciden en ellos. (Chiavenato 2017).

El Comportamiento Organizacional se estudia como ciencia de la Administración que, por medio de variables y subvariables, se observará una

tendencia Que se precisa con más detalle las vinculadas con estructuras o sistemas de tipo organizacional, entre los que se menciona: visión, misión, procedimientos, tecnología, sistemas de información, valores en las entidades. (Consuelo, Sarmentero, Gómez, & Falcón, 2018)

Importancia: Sarmiento y Espinoza (2018). Posibilitando la comprensión de las actitudes y dirigir el desempeño del personal dentro de una entidad de la misma manera, la cultura en las organizaciones ayuda al fomento de las óptimas vinculas laborales entre los integrantes de una entidad al interior de un clima.

Las Dimensiones que se establecen son:

Liderazgo Organizacional: Daniel Martínez De La Peña (2011), En relación al Liderazgo Organizacional Nos Dice: “El liderazgo en una empresa es gran

Relevancia pues con él se es capaz de poder ser guía y direccionar. Asimismo, una organización con un buen líder, está posibilitado de realizar una planificación adecuada, una óptima capacidad de control, y haría que la entidad fluya sin ninguna tardanza, también se mencionará que un líder no se necesita en el funcionamiento de una empresa, aunque sí para que tenga mayor efectividad”.

Motivación Organizacional: Abraham Maslow (2011), En relación al Motivación Organizacional Nos Dice: “La motivación es la expectativa de realizar bastante esfuerzo por arribar a los objetivos de la empresa, bajo criterios de los requerimientos de satisfacción de ciertos requerimientos que se da individualmente. La motivación general se trata del esfuerzo por obtener alguna meta, se deben concentrar en metas de la organización con la finalidad de evidenciar el interés principal por la conducta relación entre la razón de hacer y el sistema de valores que orienta a la entidad”.

Persuasión Organizacional: Antonio E. Di Génova (2013), nos dice: Se puede empezar manifestando que la persuasión no es una influencia al contrario es una colaboración de personas con un fin común.

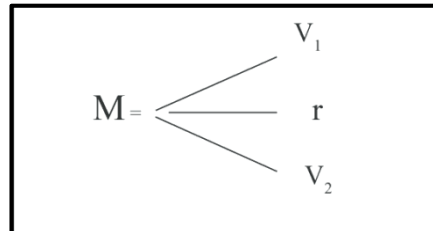
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Se dirige en ser un diseño de investigación básica, según Concytec (2018) nos dice que influye al entendimiento de acuerdo a la comprensión fundamental del fenómeno y hecho observable. Arias (2016) lo explica como ideas o intenciones en la cual conseguir las podría quedar fuera del alcance del estudio. Sánchez y Reyes (2015) resuelven que la investigación muestra información de una realidad problemática para mejorar la ciencia.

No se utiliza un diseño de investigación experimental. Baptista, Hernández y Fernández (2010) afirman que su investigación se "desarrolla sin que se manipule deliberadamente las variables y en las cuáles se limita a observar los fenómenos en su entorno natural y después proceder a su análisis" (p. 149).

Hernández et al. (2014) mencionan que un estudio descriptivo, correlacional se trata de la medición del nivel en que se relacionan dos variables en un tiempo establecido. Para ello se sigue el siguiente diagrama:



Dónde:

M = Trabajadores del Centro de Promoción de Salud de Santa María

V1 = Liderazgo transformacional

V2 = Comportamiento Organizacional

r = Coeficiente de relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1

Variable Liderazgo Transformacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Dimensional
Liderazgo Transformacional	Cuando los líderes inspiran a su gente para ir más allá de lo que suele esperarse de ellos, esto se conoce como liderazgo transformacional. A través de este proceso, una " se dedica a ayudar a los demás y forja una relación que aumente la motivación y moral del líder al igual que el seguidor", (Northouse, 2016)	Para elaborar la variable Se utilizó una encuesta perceptiva con una escala de Likert, y la puntuación se calculó como el total de las preguntas según las dimensiones mencionadas.	Influencia Idealizada Motivación Inspiracional Estimulación Intelectual	Confianza y credibilidad Autoconfianza Comunicación Desempeño laboral Solución de problemas Innovación	Ordinal

Tabla 2

Variable Comportamiento Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Dimensional
Comportamiento Organizacional	El comportamiento organizativo es la investigación de cómo interactúan las personas y los grupos dentro de las organizaciones. Pone énfasis de la influencia que todos ellos practican en	Para el estudio de la variable se consideró la aplicación de un cuestionario con la finalidad de esclarecer	Liderazgo Organizacional Motivación Organizacional	Planeación Control Esfuerzo	Ordinal

las organizaciones y de la influencia mediante un intervalo el nivel que las organizaciones ejercen en de desarrollo de la institución. ellos. (Chiavenato 2017).

Persuasión
Organizacional

Metas
organizacionales

Colaborar

Interacción

3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Población: En el siguiente proyecto los pobladores tendrán en total: 50 trabajadores de salud que representan al Centro Médico de Santa María, en el distrito de Huaura. Dicha población es la totalidad de fenómenos que se debe analizar y que contienen diversas particularidades entre ellos. (Hernández y Mendoza 2018).

Muestra: Debido a su finitud, la muestra coincidirá exactamente con la población. La componen 50 empleados del Centro de Salud Santa Mara. Según Rós (2017), la muestra es una porción de participantes extraídos de una población que, no obstante, comparten algunas características.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas: Para ello se utilizaron técnicas de recaudación de información denominadas encuestas. La encuesta se consideró inicialmente utilizando las preguntas de los encuestados como método de recogida de datos con el objetivo de obtener de manera clara y concisa medidas sobre los términos que provienen de una dificultad de investigación previamente conformado. (López-Roldan & Fachelli, 2015).

Instrumento: Se empleó el cuestionario, será personal y las preguntas serán cerradas algunas dicotómicas y otras con lista de respuestas de elección única. Un cuestionario es una herramienta utilizada para recopilar datos en el sector científico, sobre todo en la investigación cuantitativa (Fábregas, Rodríguez y Helene ,2016).

Validez: Para la validación se necesitaron tres expertos en la materia, que confirmaron la idoneidad del instrumento para la tarea en cuestión.

Confiabilidad: Para ello se utilizó el programa SPSS, que arrojó unos resultados de 0,957 para la primera variable y 0,839 para la segunda.

3.5 Procedimientos

Organizar los procedimientos e la recogida de datos y los recursos empleados (Arias, 2020). Esto permitirá a la investigación contar con una validez y confiabilidad en los resultados. La recaudación de la información se obtuvo a través del llenado de la encuesta. Elaboramos 2 cuestionarios uno para uno para el factor Liderazgo transformacional y el otro para el factor Comportamiento Organizacional, las 2 variables tienen 3 dimensiones y 6 indicadores. A la vez se realizó un cuestionario con 25 pregunta. En el desarrollo del presente estudio se pidió autorización al Médico Administrador del Centro de Salud de Santa María, el Dr. Arturo Manrique

Samanez, el cual nos brindó las facilidades para el ingreso a las diferentes áreas y se pueda realizar los procedimientos que la investigación requiere. Las encuestas se realizaron a los trabajadores que se encuentran laborando de lunes a sábado desde las 8:00 a.m. hasta las 8:00 p.m.

Los datos recolectados se pasaron al Excel, luego se pasó al SPSS

3.6 Método de análisis de datos

En el presente proyecto se emplearon la estadística descriptiva, esto se refiere a que el análisis descriptivo es una manera sencilla y clara resumiendo información de una estudio a través de: tablas, cuadros y gráficos. (Rendón, Villasís y Miranda, 2016). También se empleó la estadística inferencial lo que ha permitido analizar los resultados que al final nos conllevaron a que se concluyan en la investigación. Es un tipo distinto de la estadística que tiene por propósitos la generalización o deducción desde el análisis de muestras, la conducta de una población; con ello se podrán tomar decisiones que sirvan. (Rodríguez, Pierdant y Rodríguez, 2014).

Para esta investigación se usó el software especial denominado SPSS, el cual se utiliza para hacer cálculos y análisis estadísticos. Es un programa de estadística que conforma un conjunto de programas y subprogramas que se organizan de manera que cada uno de ellos se encuentra interrelacionado con los demás (López y Fachelli, 2015).

3.7 Aspectos éticos

La realización del siguiente estudio se necesitaron diferentes fuentes de información como son: revistas, libros, noticias, artículos y diversos recursos bibliográficos. Se ha cumplido con todos los requisitos de la universidad César Vallejo y de igual manera brindar información veraz para futuros lectores e investigadores interesados en este trabajo de investigación. Respecto a lo social se ha considerado la confidencialidad de cada uno de nuestros participantes. Según Bernal, (2010), indicó que “al decir ética de la ciencia, es referirse a las ideologías que se utilizarán correctamente, sin que se realicen actos no correctos o inapropiados, perjudicando con ello la información”.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 01: Identificar la conexión entre la influencia idealizada y el liderazgo organizacional del Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021.

Tabla 3

Correlación no paramétrica entre la influencia idealizada y el liderazgo organizacional

Influencia Idealizada y el liderazgo Organizacional

			Liderazgo Organizacional	Influencia Idealizada
Rho de Spearman	Liderazgo Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,231
		Sig. (bilateral)	.	,107
		N	50	50
	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	-,231	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	50	50

En la tabla 03, se aplicó la correlación no paramétrica para conocer la relación entre ambas dimensiones, donde se negó que existe una correlación entre las dimensiones. De acuerdo a lo obtenido, se menciona que la Influencia Idealizada no tiene una relación significativa con el liderazgo organizacional, lo cual significa que cualquier manipulación sobre la influencia idealizada no tendrá repercusión alguna en el liderazgo organizacional, por mayor énfasis que se le dé.

Para la contrastación de hipótesis específica se aplicó el argumento de Spearman en la cual se obtuvo un cierto grado de Sig. Bilateral igual $0.107 > 0.05$, lo que significa que, se acepta la Hipótesis nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis alterna (H_a), dando a conocer que el Liderazgo Organizacional no tiene una conexión principal con la Influencia Idealizada, sino por el contrario que existe una relación inversa entre ambas dimensiones.

De acuerdo con el análisis inferencial el Centro de Salud de Santa María Distrito de Santa María – Provincia Huaura, se deberá tomar medidas correspondientes para ambas dimensiones de manera equilibrada de modo que ninguna afecte a la otra.

Objetivo específico 02: Identificar la relación entre la Motivación Inspiracional y la Motivación Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Tabla 4

Correlación no paramétrica entre Motivación inspiracional y la Motivación Organizacional

Motivación inspiracional y la Motivación Organizacional				
			Motivación Inspiracional	Motivación Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,029
		Sig. (bilateral)	.	,840
		N	50	50
	Motivación Organizacional	Coeficiente de correlación	,029	1,000
		Sig. (bilateral)	,840	.
		N	50	50

Según lo obtenido en la tabla 02, al aplicar una correlación no paramétrica para la hipótesis específica 02, existe una correlación entre ambas dimensiones es muy baja, lo que significa que existe una relación débil entre las dimensiones, por lo tanto, la motivación inspiracional no tiene una conexión muy importante con la motivación organizacional, es decir la motivación inspiracional no va a repercutir en la motivación organizacional en gran magnitud.

Para la contrastación de la hipótesis específica se empleó la prueba de Spearman, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral $p= 0.840 > 0.05$, lo que significa que, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a), donde se determina que la Motivación Inspiracional y la Motivación organizacional no se relacionan significativamente.

Según los resultados del análisis inferencial el Centro de Salud de Santa María Distrito de Santa María – Provincia Huaura, aunque mejore la motivación inspiracional, la motivación organizacional se mantendrá.

Objetivo específico 03: Analizar la conexión entre la Estimulación Intelectual y la Persuasión Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Tabla 5

Correlación no paramétrica entre la Estimulación Intelectual y la Persuasión Organizacional

Estimulación Intelectual y la Persuasión Organizacional				
			Persuasión organizacional	Estimulación Intelectual
Rho de Spearman	Persuasión organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Estimulación Intelectual	N	50	50
		Coeficiente de correlación	-,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

De acuerdo a los datos mostrados en la tabla 03, se realizó una correlación no paramétrica para la hipótesis específica 03, donde se halló una correlación inversa entre las dimensiones, de tal manera que la dimensión Estimulación Intelectual se relaciona inversamente con la dimensión Persuasión Organizacional, es decir, al tener una mejor estimulación Intelectual se podrá tener una menor persuasión organizacional y viceversa.

Para evaluar la hipótesis específica se puso en funcionamiento Spearman, obteniéndose una Sig. Bilateral de $p= 0.000 < 0.05$, por lo tanto, es inaceptable la hipótesis nula (H_0), se aprueba la hipótesis alterna (H_a), donde se demuestra que la Estimulación Intelectual tiene relación significativa e inversa con la Persuasión Organizacional.

Conforme con el análisis inferencial el Centro de Salud de Santa María Distrito De Santa María – Provincia Huaura, si la estimulación intelectual mejora, debido a la correlación sobre la persuasión organizacional, este no mejoraría, por tal razón, el énfasis que se le brinde a cada dimensión debe ser equilibrada.

Objetivo General: Identificar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en el Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021.

Tabla 6

Correlación no paramétrica entre liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional

		Liderazgo Transformacional Comportamiento Organizacional		
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,035
		Sig. (bilateral)	.	,810
	Comportamiento Organizacional	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,035	1,000
		Sig. (bilateral)	,810	.
		N	50	50

Conforme a los datos obtenidos en la tabla 06, se aplicó una correlación no paramétrica para la hipótesis específica 04, donde no se descubrió un vínculo significativo entre las dimensiones pues el coeficiente es de 0.035 lo que sugiere que la correlación es muy baja entre las variables Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional, es decir, la influencia de una variable en otra es mínima en el Centro de salud.

Como contraste de hipótesis se utilizó la prueba de Spearman, donde se alcanzó una significación bilateral de $p = 0.810 > 0.05$, lo que indica que se debe aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alterna (H_a), donde se demuestra que el

Liderazgo Transformacional no mantiene una relación significativa en el Comportamiento Organizacional.

Según estos resultados el Centro de Salud de Santa María distrito de Santa María – Provincia Huaura, debería analizar otras alternativas que pueden influir en el comportamiento organizacional, ya que la influencia del Liderazgo transformacional no es tan significativa.

V. DISCUSIÓN

El análisis reveló como hipótesis general H_1 : Existe asociación entre liderazgo transformacional y Comportamiento Organizacional en el centro de salud de Santa María, distrito de Santa María – provincia Huaura, 2021; H_0 : No mantiene una relación entre comportamiento organizativo y liderazgo transformacional en el centro de salud Santa María, situado en el distrito Santa María de la provincia de Huaura, 2021. Conforme a esto se procederá a discutir las principales conclusiones de la utilización de la encuesta.

Con respecto al Objetivo General, Conforme a los datos obtenidos en la tabla 06, se aplicó una correlación no paramétrica para la hipótesis específica 04, donde no se descubrió un vínculo significativo entre las dimensiones pues el coeficiente es de 0.035 lo que sugiere que la relación es muy baja entre las variables Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional, es decir, la influencia de una variable en otra es mínima en el Centro de salud.

Para la contrastación de hipótesis se usó la prueba de Spearman, donde se obtuvo una significancia bilateral de $p = 0.810 > 0.05$, lo que sugiere que es apropiado aceptar la hipótesis nula. (H_0) y negar la hipótesis alterna (H_a), donde se demuestra que el Liderazgo Transformacional no tiene una correlación significativa en el Comportamiento Organizacional.

La cual no coincide con el estudio de Jaramillo & Rodríguez (2020) cuyo objetivo del análisis fue determinar cómo se relacionan ambiente institucional y liderazgo transformador del Guaguas Centro, en el norte de Quito. En esta investigación se llegó a la conclusión de que había asociación entre el ambiente de la institución y el ejercicio del líder transformacional mediante el uso de un enfoque cuantitativo-cualitativo, descriptivo-correlacional y utilizando métodos ex post facto, siendo de

carácter bibliográfico y de campo. Forma un nuevo avance pedagógicamente hablando en un esfuerzo por mejorar el liderazgo en un nivel de educación básica.

En relación con el primer objetivo específico, En la tabla 03, se aplicó la correlación no paramétrica para conocer la relación entre ambas dimensiones, donde se negó que existe una correlación entre las dimensiones. De acuerdo a lo obtenido, se menciona que la Influencia Idealizada no tiene una relación significativa con el liderazgo organizacional, lo cual significa que cualquier manipulación sobre la influencia idealizada no tendrá repercusión alguna en el liderazgo organizacional, por mayor énfasis que se le dé.

Para la contrastación de hipótesis específica se aplicó la prueba de Spearman en la cual se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral igual $0.107 > 0.05$, lo que significa que, se acepta la Hipótesis nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis alterna (H_a), dando a conocer que el Liderazgo Organizacional no tiene una relación significativa con la Influencia Idealizada, sino por el contrario que existe una relación inversa en relación con ambas dimensiones. De acuerdo con el análisis inferencial el Centro de Salud de Santa María Distrito de Santa María – Provincia Huaura, se deberá tomar medidas correspondientes para ambas dimensiones de manera equilibrada de modo que ninguna afecte a la otra.

Asimismo, se puede comparar con los estudios de (Zhu, Weinchun, Sosik, Riggio, & Yang, 2012), donde nos dice que la influencia idealizada es una capacidad que va en dependencia clara de la garantía y la seguridad de que manifiesta el propio líder. Con el fin de incidir en distintos individuos, el líder será capaz de incidir en primera instancia en su propia existencia. Ciertas competencias en inteligencia emocional que son primordiales en dicho objetivo o son autocontrol, autoconciencia, motivación y autoestima, la empatía y las habilidades de tipo social.

Peña (2011), nos Dice: “El liderazgo en una organización muy relevante pues con él se es capaz de orientar y direccionar. Asimismo, en una organización con un buen líder, se podría presentar una planificación apropiada, un óptimo control, y se podría incidir en que la organización fluya sin cierta clase de tardanza, se menciona también que un líder no es importante en el funcionamiento de la organización, pero sí en hace más efectiva”.

En referencia al segundo objetivo específico, Según lo obtenido en la tabla 02, al aplicar una correlación no paramétrica para la hipótesis específica 02, se encontró que la correlación entre ambas dimensiones es muy baja, lo que significa que existe una conexión inadecuada entre las dimensiones, por lo tanto, la motivación inspiracional no tiene una conexión muy importante con la motivación organizacional, es decir la motivación inspiracional no va a repercutir en la motivación organizacional en gran magnitud. Para la contrastación de la hipótesis específica se empleó la prueba de Spearman, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral $p= 0.840 > 0.05$, lo que significa que, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a), donde se determina que la Motivación Inspiracional y la Motivación organizacional no están estrechamente relacionados. Según los resultados del análisis inferencial el Centro de Salud de Santa María Distrito de Santa María – Provincia Huaura, aunque mejore la motivación inspiracional, la motivación organizacional se mantendrá.

Según (Contreras, 2016) la motivación inspiracional es un aspecto del liderazgo transformacional que se vincula con la capacidad en la comunicación de la visión, de la misma manera que el entusiasmo al equipo y generar que se confíe suficientemente con el fin de lograrlo. Si un líder llega a la articulación de una visión que se comparte por distintos integrantes del equipo o la entidad ofrece una orientación que posibilita que se enfoquen las fuerzas y objetivos de todos hacia que se aprenda de manera proactiva, de la isma manera, en la generación de una motivación verdades, la visión que se comparte tiene que retadora y planificar un estado ansiado bastante mejor al estado de hoy. La percepción de que hay una discrepancia entre el rendimiento real y el deseado es relevante pues motiva a que la entidad reconozca la necesidad del aprendizaje y la optimización. Y asimismo Abraham Maslow (2011), nos dice que la motivación organizacional es la necesidad de realizar bastante esforzarse por arribar a los objetivos de la entidad, presentando como condición por el requerimiento de la satisfacción de ciertas necesidades individuales. Se sabe que la motivación general se entiende a esforzarse por alcanzar alguna meta, hay que concentrarse en objetivos de la organización con la finalidad de manifestar el interés principal por la conducta anexa con el impulso y los principios rectores que don conduce en la entidad”.

En referencia al tercer objetivo específico, Teniendo en cuenta la información de la tabla 03, se realizó una correlación no paramétrica para la hipótesis específica 03, donde se halló un paralelismo inverso dentro de las dimensiones, de modo que la dimensión Estimulación Intelectual se relaciona inversamente con la dimensión Persuasión Organizacional, es decir, al tener una mejor estimulación Intelectual se podrá tener una menor persuasión organizacional y viceversa.

Para oponer la hipótesis específica se puso en práctica Spearman, obteniéndose una Sig. Bilateral de $p= 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se contradice la hipótesis nula (H_0) y se afirma la hipótesis alterna (H_a), donde se ha establecido que la Estimulación Intelectual tiene relación significativa e inversa con la Persuasión Organizacional.

Conforme con el análisis inferencial el Centro de Salud de Santa María Distrito De Santa María – Provincia Huaura, si la estimulación intelectual mejora, debido a la correlación sobre la persuasión organizacional, este no mejoraría, por tal razón, el énfasis que se le brinde a cada dimensión debe ser equilibrada.

De acuerdo a (Zdanuk & Bobocel, 2015) Disponer de un entorno intelectualmente estimulante es un aspecto del liderazgo transformacional que se hace referencia a la capacidad en el fomento del lógica, creatividad y capacidad para resolver problemas con los que se generan soluciones creativamente e innovadora. La estimulación intelectual tiende a cuestionar sus conceptos y formas de creer con el fin de apreciar las dificultades de otra perspectiva y así hallar soluciones nuevas. El aprendizaje y la comprensión de acuerdo a su énfasis en alcanzar que las personas tengan una forma de pensar por ellos mismos y con ello definir nuevas maneras de dar solución a las dificultades. Si el líder brinda estimulación intelectual a sus seguidores obtiene en ello mayor creatividad e Innovación, así se alcanza a preguntar lo que se presume, replanteando los problemas, dirigiéndolos en hallar soluciones opcionales. Asimismo, Antonio E. Di Génova (2013) nos dice acerca de la Persuasión Organizacional que se puede empezar manifestando que la persuasión no es una influencia al contrario es una colaboración de personas con un fin común.

VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados adquiridos del análisis inferencial se concluyó con los siguientes enunciados.

1. Los resultados estadísticos del objetivo general mostraron que no es cierto que el comportamiento organizativo y el liderazgo transformacional están relacionados, del Centro de Salud Santa María de la región Santa María de la provincia de Huaura. En donde existe un vínculo, que se ha establecido bilateral extremadamente baja ($r=0.035$), así como se alcanzó el Sig. Bilateral de 0.810, siendo mayor a Sig. 0.05, en consecuencia, se acepta hipótesis nula y se rechaza la alternativa.
2. Con el uso del objetivo específico 1, se demostró que es inexistente la relación entre el liderazgo organizacional y las dimensiones de influencia idealizada en el Centro de Salud Santa Mara de la Provincia de Huaura. Se acepta la hipótesis nula (H_0) y es desestimado hipótesis alternativa (H_a) en el estudio en el que se alcanzó un nivel de Sig. bilateral de 0,107, siendo menor que Sig. 0.05.
3. Se demostró con el objetivo específico 02 que existe una débil asociación entre las dimensiones de motivación inspiradora y motivación organizacional en el Centro de Salud Santa Mara, distrito de Santa Mara, Provincia de Huaura. En el cual se alcanzó un nivel de Sig. bilateral de 0,840, el cual es mayor a Sig. 0.05; en consecuencia, se apoya la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a).
4. Se demostró con el objetivo específico 03 que existe una conexión. inversa por medio de las dimensiones Estimulación Intelectual y la Persuasión Organizacional en el Centro de Salud de Santa María, distrito de Santa María, Provincia de Huaura. En donde se obtuvo un nivel un nivel de Sig. bilateral de 0.000 la cual es inferior a Sig. 0.05 por lo tanto, se rebote la Hipótesis nula (H_0) y se acoge la Hipótesis alterna (H_a).

VII. RECOMENDACIONES

Después de analizar los resultados del estudio que se desarrolla, se planteó las recomendó lo siguiente:

Primera: Al director médico del Centro Médico Santa María. se le recomendaría analizar procedimientos o alternativas que conlleven a un mejor comportamiento en la organización, en las que se genere una buena comunicación, autorreflexión, entre otros. Asimismo, se recomienda tener reuniones mensuales para ver el progreso de las diferentes áreas y de esta manera crear vínculos laborales y emotivos con el personal de salud, dado que, según estadísticas obtenidos, el liderazgo transformacional no tiene mayor relevancia sobre el comportamiento organizacional.

Segunda: Dado que según las estadísticas se llegaron a la afirmación que no existe conexión entre la dimensión de influencia idealizada y el liderazgo organizacional, se recomienda tomar las dos dimensiones de manera individual, el líder debe mostrar una correcta actitud y valores, así se influenciaría con el ejemplo en el personal. Respecto al liderazgo organizacional se recomienda una actitud positiva y serena para una correcta toma de decisiones.

Tercera: Dado los resultados estadísticos de las dimensiones de motivación inspiracional y motivación organizacional donde arroja no existe relación altamente significativa entre ambas, se recomienda que el líder proporcione feedback a sus empleados, facilite el crecimiento profesional, se brinde programas de capacitación y desarrollo para la organización. De esta manera tendrá a sus trabajadores motivados.

Cuarta: Dado los resultados estadísticos de las dimensiones de estimulación intelectual y persuasión organizacional donde arroja que, existe relación inversa entre ambas dimensiones, se recomienda que el líder debe optar de manera equilibrada acciones de liderazgo, tales como, puntualidad, honradez, limpieza, de manera que promueva el desarrollo de los integrantes y su crecimiento óptimo en forma masiva.

REFERENCIAS:

- Apaza M. y Flores S., (2019). Inteligencia emocional en el comportamiento de las organizaciones Lima. <https://1library.co/document/yr3ro2vy-inteligencia-emocional-en-el-comportamiento-de-las-organizaciones.html>
- Arias J., (2020). Métodos de Investigación Online, http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Avenecer Y., (2015). Liderazgo Motivacional. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Baca D., (2020). Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59664>
- Bernal C., (2010). Ruta para la elaboración de la propuesta o anteproyecto de investigación científica. https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf
- Ccencho S., & Reyes M., (2014). El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 – año 2014. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6261>
- Chiavenato I., (2017). Comportamiento Organizacional La Dinámica del éxito en las Organizaciones. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf
- Cochachin S., (2018), Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María – Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22703>
- Consuelo, C., Sarmentera, I., Gómez O., & Falcón O., (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. Ingeniería Industrial, 39(1), 92-100. Recuperado en 03 de mayo de 2021, de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es)

- Contreras F., Barbosa D., & Piñeros R., (2016). Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectiva. Bogotá: Universidad del Rosario. Escuela de Administración. <http://dx.doi.org/10.12804/ta9789587387018>
- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Estrada M., (2014). La motivación y el liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas que conforman la Red Educativa "Sumando Esfuerzos, Sembramos Futuro" del valle ChunchucaColasay, 2014. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1614/TESIS%20%20LA%20MOTIVACI%C3%93N%20Y%20EL%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20DE%20LOS%20DIRECTORES%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ezequiel A., (2013). Persuasión o Procesos de Influencia. <https://www.redrrpp.com.ar/el-proceso-de-persuasion/>
- Fábregas S., Meneses J., Rodríguez D., y Helene M., (2016). Técnicas de Investigación Social y Educativa. <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/55041/1/Sergi%20F%C3%A0bregues%2C%20Julio%20Meneses%2C%20David%20Rodr%C3%ADguez-G%C3%B3mez%2C%20Marie-H%C3%A9l%C3%A8ne%20Par%C3%A9-T%C3%A9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20social%20y%20educativa-Editorial%20UOC%20%282016%29.pdf>
- García C., Celis E., & Contreras O., (2020). Identificación profesional y comportamiento organizacional de los profesionales de la comunicación. *Suma de Negocios*, 11 (25), 139-148. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2020.v11.n25.a5>

- Hanco E., (2017). Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22133>
- 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>
- Hernández R., & Mendoza C., (2018). Metodología de la Investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández R., Fernández C., y Baptista M., (2014). Metodología de la Investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kearns D., (2019). Leadership. <https://www.resumidito.com/resumen-del-libro-liderazgo-leadership-de-doris-kearns-goodwin/#.YPViKegzblU>
- López P., y Fachelli S., (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Madero, S. y Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32 (138), 51-59. [Fecha de Consulta 3 de mayo de 2021]. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21244782005>
- Martines D., (2011). Liderazgo Organizacional. <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-organizacional/>
- Maslow A., (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Maxwell J., (2016). Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder. <https://manuelgross.blogspot.com/2016/11/john-maxwell-sintesis-ii-de-las-21.html>

- Nicomedes E., (2018). Tipos de Investigación. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Northouse P., (2016). Liderazgo transformacional; factor clave para fomentar la creatividad. <https://revistaconsultoria.com.mx/liderazgo-transformacional-factor-clave-fomentar-la-creatividad/>
- Ramos C., Sánchez A. & Sánchez R., (2018). El liderazgo transformacional del personal fiscal y su influencia en la cultura organizacional del ministerio público de cañete, región lima, 2018. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3835/RAMOS%2C%20SANCHEZ%20Y%20SANCHEZ_PREGRADO_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rejes J., (2020). Análisis conceptual de comportamiento organizacional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15125>
- Rendón M., Villasís M., y Miranda M., (2016). Estadística Descriptiva. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Ríos R., (2017). Metodología para la Investigación y Redacción. https://issuu.com/mayrodriguez5/docs/metodolog_a_para_la_inves_y_red
- Rodríguez J., Pierdant A., y Rodríguez E., (2014). Estadística para Administración. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9789708170062.pdf>
- Rodríguez, C. (2020). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito. [Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Magíster en Educación Inicial]. UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22954>
- Sánchez H., y Reyes C., & Mejía K., (2015). Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sardón A. & Danitza L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. Revista de Investigaciones Altoandinas, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>

- Silva A., & Meza B., (2015). Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR. Informe final del trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 156 p. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7316>
- Silva, Y., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-769>
- Yáñez M., Yáñez J., & Morocho J., (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. Epub 02 de febrero de 2018. Recuperado en 19 de julio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200089&lng=es&tlng=es.
- Zdanuk A., & Bobocel R., (2015). El papel del liderazgo de influencia idealizado en la promoción del perdón en el lugar de trabajo. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.06.008>
- Zhu W., Sosik J., Riggio, R., & Yang, B. (2012). Relaciones entre el liderazgo transaccional activo y transformacional y la identificación organizacional de los seguidores: el papel del empoderamiento psicológico. <https://doi.org/10.21818/001c.17899>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, ¿2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona la influencia idealizada y el liderazgo organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, ¿2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y la motivación organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, ¿2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y la persuasión organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, ¿2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y el liderazgo organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la motivación organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la persuasión organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre liderazgo transformacional y Comportamiento Organizacional en el C.S. de Santa María, distrito de Santa María – provincia Huaura, 2021.</p> <p>No existe relación entre liderazgo transformacional y Comportamiento Organizacional en el C.S. de Santa María, distrito de Santa María – provincia Huaura, 2021.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>Existe relación entre la influencia idealizada y el liderazgo organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021</p> <p>No Existe relación entre la influencia idealizada y el liderazgo organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021</p> <p>Existe relación entre la motivación inspiracional y la motivación organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021</p> <p>No Existe relación entre la motivación inspiracional y la motivación organizacional en el C.S. de Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021</p> <p>Existe relación entre la estimulación intelectual y la persuasión organizacional en el C.S. de Santa</p>	<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p>	<p>Influencia Idealizada</p> <p>Motivación Inspiracional</p> <p>Estimulación Intelectual</p>	<p>Confianza y credibilidad</p> <p>Autoconfianza</p> <p>Comunicación</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Innovación</p>	<p>Tipo de inv. = Básica</p> <p>Diseño de Inv. experimental – No correlacional</p> <p>Población = 50</p> <p>Muestra= 50</p> <p>Técnica= Encuesta</p> <p>Instrumento = Cuestionario</p> <p>Escala = Ordinal</p> <p>Likert</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Indiferente</p> <p>Desacuerdo</p> <p>Totalmente en desacuerdo.</p>

		<p>María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021 No Existe relación entre la estimulación intelectual y la persuasión organizacional en el C.S. Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021.</p>				
			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Liderazgo Organizacional	Planeación	
					Control	
				Motivación Organizacional	Esfuerzo	
					Metas Organizacionales	
				Persuasión Organizacional	Colaborar	
					Interacción	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ESCUELA DE PREGRADO ADMINISTRACIÓN, CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA
4	3	2	1	0

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		S	CS	A	RV	N
Influencia idealizada		4	3	2	1	0
Confianza y credibilidad						
1	¿En la organización los líderes les han transmitido confianza a sus colaboradores?					
2	¿Considera que existe credibilidad en su trabajo?					
Autoconfianza						
3	¿Cuándo realiza sus tareas diarias tiene autoconfianza en su labor?					
4	¿Considera que el líder tiene autoconfianza en sí mismo?					
Motivación Inspiracional						
Comunicación						
5	¿La comunicación entre colaboradores es efectiva?					
6	¿Considera que la comunicación entre líder y trabajador es la más adecuada?					
Desempeño Laboral						
7	¿El jefe de área promueve capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores?					
8	¿Considera usted que el desempeño de los líderes es eficiente?					
9	¿Considera que los colaboradores realizan sus actividades de forma proactiva?					
Estimulación Intelectual						
Solución de Problemas						

10	¿La empresa capacita constantemente a sus trabajadores en la búsqueda del crecimiento intelectual por parte de los trabajadores?					
11	¿El liderazgo aplicado en la empresa permite la resolución de problemas en el tiempo?					
12	¿En el CS Sta. María se han presentado problemas que hayan afectado a los pacientes?					
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		S	CS	A	RV	N
Liderazgo Organizacional		4	3	2	1	0
Planeación						
13	¿La empresa tiene un plan estratégico establecido?					
14	¿Los líderes comunican a tiempo los planes del centro de Salud?					
Control						
15	¿Cree usted que el líder ha tenido un correcto control administrativo de los trabajadores?					
16	¿Se Le ha informado de los cambios efectuados en el centro de salud de manera oportuna?					
Motivación Organizacional						
Esfuerzo						
17	¿El desempeño de su trabajo ha sido evaluado de forma justa?					
18	¿Considera usted que su esfuerzo es valorado por su líder?					
19	¿En la empresa el líder promueve algún incentivo a los colaboradores?					
Metas organizacionales						
20	¿El líder le comunica constantemente las metas establecidas en el Centro de salud?					
21	¿Considera usted que las metas organizacionales influyen en su progreso profesional?					
Persuasión organizacional						
Colaborar						
22	¿Los compañeros de trabajo y/o líder colaboran con un objetivo en común?					
23	¿Considera que su colaboración es bien recibida por su líder?					
Interacción						
24	¿Es buena la interacción con sus compañeros de trabajo?					

25	¿La interacción entre el líder y trabajador genera confianza?						
----	---	--	--	--	--	--	--

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro de Salud de Santa María, Distrito de Santa María – Provincia Huaura, 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Ariza Rojas, Fernando Álvaro
 Bach. Taboada Ariza, Milton Antony

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

93

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Wilder Velezmoro Araujo DNI: 40786149

Grado académico: Magister en Dirección Estratégica y Liderazgo

Centro de Trabajo: SUNAT

Formación Profesional: Licenciado en Administración

Firma:



Fecha: 09 de julio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro de Salud de Santa María, Distrito de Santa María – Provincia Huaura, 2021

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Ariza Rojas, Fernando Álvaro

Bach. Taboada Ariza, Milton Antony

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

93.5

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Wilder Velezmoro Araujo DNI: 40786149

Grado académico: Magister en Dirección Estratégica y Liderazgo

Centro de Trabajo: SUNAT

Formación Profesional: Licenciado en Administración

Firma:



Fecha: 09 de julio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro de Salud de Santa María, Distrito de Santa María – Provincia Huaura, 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Ariza Rojas, Fernando Álvaro
 Bach. Taboada Ariza, Milton Antony

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad
 Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV
 Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 28 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro de Salud de Santa María, Distrito de Santa María – Provincia Huaura, 2021

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Ariza Rojas, Fernando Álvaro

Bach. Taboada Ariza, Milton Antony

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.


4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 28 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro de Salud de Santa María, Distrito de Santa María – Provincia Huaura, 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Ariza Rojas, Fernando Álvaro
 Bach. Taboada Ariza, Milton Antony

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90



3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Carmen Roana Caro Torero **DNI:** 06118695
Grado académico: Maestra en Gestión Publica
Centro de Trabajo: Gobierno Regional de Lima
Formación Profesional: Licenciado en Administracion

Firma:

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

Mg. C. Roxana Caro Torero

Fecha: junio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro de Salud de Santa María, Distrito de Santa María – Provincia Huaura, 2021

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Ariza Rojas, Fernando Álvaro

Bach. Taboada Ariza, Milton Antony

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Carmen Roana Caro Torero **DNI:** 06118695

Grado académico: Maestra en Gestión Publica

Centro de Trabajo: Gobierno Regional de Lima

Formación Profesional: Licenciado en Administracion

Firma:


 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

 Mg. C. Roxana Caro Torero

Fecha: junio de 2021

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

- 1.- Para determinar la Confiabilidad del Instrumento de Liderazgo Transformacional a una muestra piloto se procedió a utilizar Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	12

Se diseñó un cuestionario de 12 preguntas y fue aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores del Centro de Salud de Santa María, se evaluó la confiabilidad del cuestionario, analizando la consistencia interna por el método de Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach.

El resultado de 0,957 está en el rango de [0,81 a 1,00] es Muy Alta, entonces el cuestionario pasa la prueba de confiabilidad (fiabilidad).

- 2.- Para determinar la Confiabilidad del Instrumento de Comportamiento Organizacional a una muestra piloto se procedió a utilizar Alfa de Cronbach.

La confiabilidad de este instrumento es el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	13

Se diseñó un cuestionario de 13 preguntas y fue aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores del Centro de Salud de Santa María, se evaluó la confiabilidad del cuestionario, analizando la consistencia interna por el método de Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach.

El resultado de 0,839 está en el rango de [0,81 a 1,00] es Muy Alta, entonces el cuestionario pasa la prueba de confiabilidad (fiabilidad).

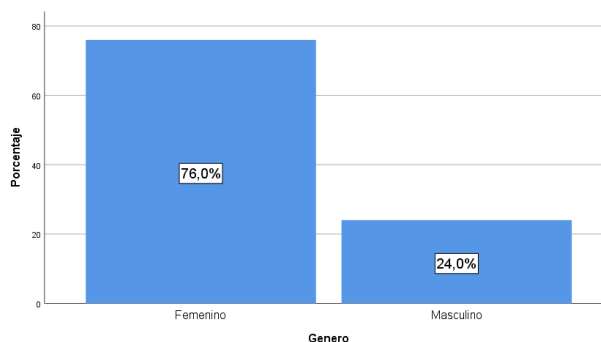
DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:

Tabla 7

Género de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021

		Género		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	38	76,0	76,0
	Masculino	12	24,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 1: Género de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.



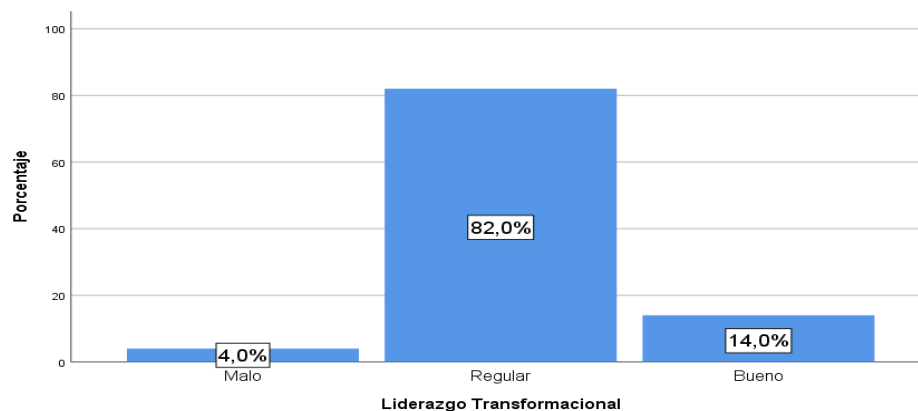
Interpretación: El Género Femenino predomina en nuestra investigación con 76,2%, en cambio Género Masculino solo tiene el 24,0%.

Tabla 8

Liderazgo Transformacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		Liderazgo Transformacional		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	4,0	4,0
	Regular	41	82,0	86,0
	Bueno	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Grafica 2: Liderazgo Transformacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.



Fuente: Test a los trabajadores del Centro de Salud de Santa María.

Interpretación: El Liderazgo Transformacional predomina Regular con un 82,0% seguido del Bueno con 14,0% y por último Malo con solo 4,0% en nuestra investigación.

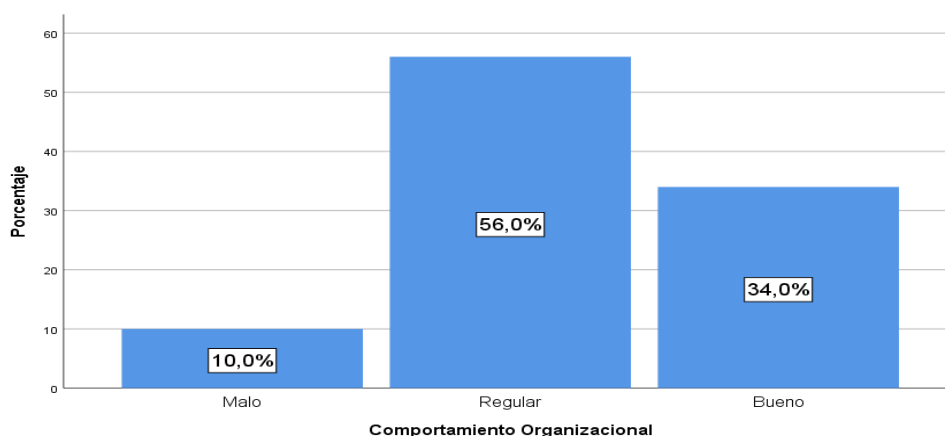
Tabla 9

Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	10,0	10,0
	Regular	28	56,0	66,0
	Bueno	17	34,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Test a los trabajadores del Centro de Salud de Santa María.

Grafica 3: Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.



Fuente: Test a los trabajadores del Centro de Salud de Santa María.

Interpretación: El Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María se observa que se comporta con mayor porcentaje con 56% el Regular, con un 34,0% los que se comportan Bueno, y por último los que muestran un comportamiento Malo con solo 10,0% en nuestra investigación.

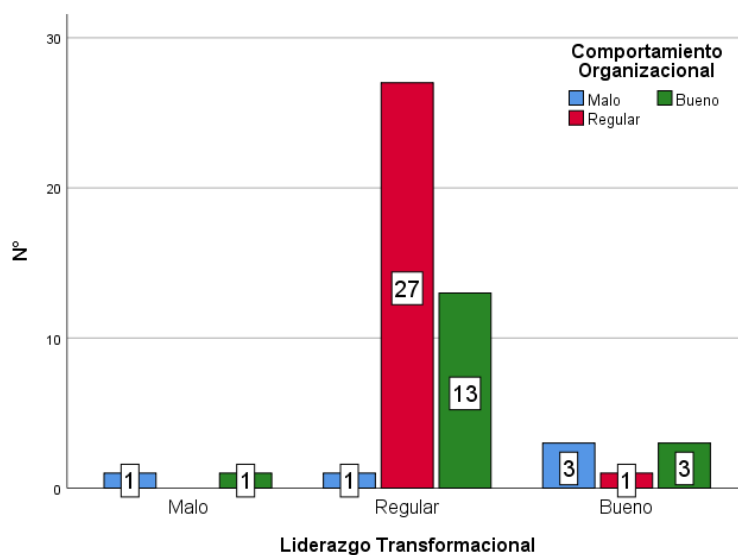
Tabla 10

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021

		Comportamiento Organizacional							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Liderazgo Transformacional	Malo	1	2,0%	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%
	Regular	1	2,0%	27	54,0%	13	26,0%	41	82,0%
	Bueno	3	6,0%	1	2,0%	3	6,0%	7	14,0%
	Total	5	10,0%	28	56,0%	17	34,0%	50	100,0%

Fuente: Test a los trabajadores del Centro de Salud de Santa María.

Grafica 4: Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.



Interpretación: En cuanto a la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María en ambas variables en mayor proporción es el nivel regular con 27 trabajadores que representan el 54,0% lo cual indica que más de la mitad de los trabajadores están relacionados en este nivel.

Análisis Inferencial de la relación del Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Para determinar la asociación o independencia de dos variables cualitativas con un cierto grado de significancia, se dispone de una herramienta estadística frecuentemente utilizada, la **prueba de Chi-cuadrado (χ^2)**

Hipótesis General:

Ho: No existe relación entre el Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Ha: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Estadístico de prueba Chi-cuadrado de Pearson

Regla de decisión

Rechazar la Hipótesis nula (Ho) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Pruebas de chi-cuadrado Liderazgo Transformacional*Comportamiento Organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,483	4	,002
Razón de verosimilitud	15,494	4	,004
Asociación lineal por lineal	,434	1	,510
N de casos válidos	50		

$p = 0.002 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), donde se demuestra que el Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Comportamiento Organizacional.

Hipótesis Específicas:

1.- Relación entre la Influencia Idealizada y el Liderazgo Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Ho: No existe relación entre la Influencia Idealizada y el Liderazgo Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Ha: Existe relación entre la Influencia Idealizada y el Liderazgo Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Estadístico de prueba Chi-cuadrado de Pearson

Regla de decisión

Rechazar la Hipótesis nula (Ho) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Pruebas de chi-cuadrado Influencia Idealizada*Liderazgo Organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,771	4	,312
Razón de verosimilitud	4,581	4	,333
Asociación lineal por lineal	1,852	1	,174
N de casos válidos	50		

$p = 0.312 > 0.05$, él p es mayor a 0.05 entonces se acepta la Hipótesis nula (Ho) y se rechaza la Hipótesis alterna (Ha), donde se demuestra que el Liderazgo Organizacional no se relaciona significativamente con la Influencia Idealizada.

2.- Relación entre la Motivación Inspiracional y la Motivación Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Ho: No existe relación entre la Motivación Inspiracional y el Motivación Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Ha: Existe relación entre la Motivación Inspiracional y el Motivación Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Estadístico de prueba Chi-cuadrado de Pearson
Regla de decisión

Rechazar la Hipótesis nula (Ho) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Pruebas de chi-cuadrado Motivación Inspiracional*
Motivación Organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,719	4	,000
Razón de verosimilitud	21,336	4	,000
Asociación lineal por lineal	6,396	1	,011
N de casos válidos	50		

$p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), donde se demuestra que la Motivación Organizacional se relaciona significativamente con la Motivación Inspiracional.

3.- Relación entre la Estimulación Intelectual y la Persuasión Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Ho: No existe relación entre la Motivación Inspiracional y el Motivación Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Ha: Existe relación entre la Estimulación Intelectual y la Persuasión Organizacional de los trabajadores del C.S. Santa María del Distrito de Santa María, 2021.

Estadístico de prueba Chi-cuadrado de Pearson

Regla de decisión

Rechazar la Hipótesis nula (Ho) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Pruebas de chi-cuadrado Estimulación Intelectual*Persuasión Organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,129	4	,007
Razón de verosimilitud	15,241	4	,004
Asociación lineal por lineal	4,487	1	,034
N de casos válidos	50		

$p = 0.007 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_a), donde se demuestra que la Estimulación Intelectual se relaciona significativamente con la Persuasión Organizacional.

Tabla 11

Liderazgo Transformacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

Estadísticos

Liderazgo Transformacional		
N	Válido	50
	Perdidos	0
Rango		35
Mínimo		4
Máximo		39

Liderazgo Transformacional

		N°	%	% acumulado
Válido	Malo	2	4,0	4,0
	Regular	37	74,0	78,0
	Bueno	11	22,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 5: Liderazgo Transformacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

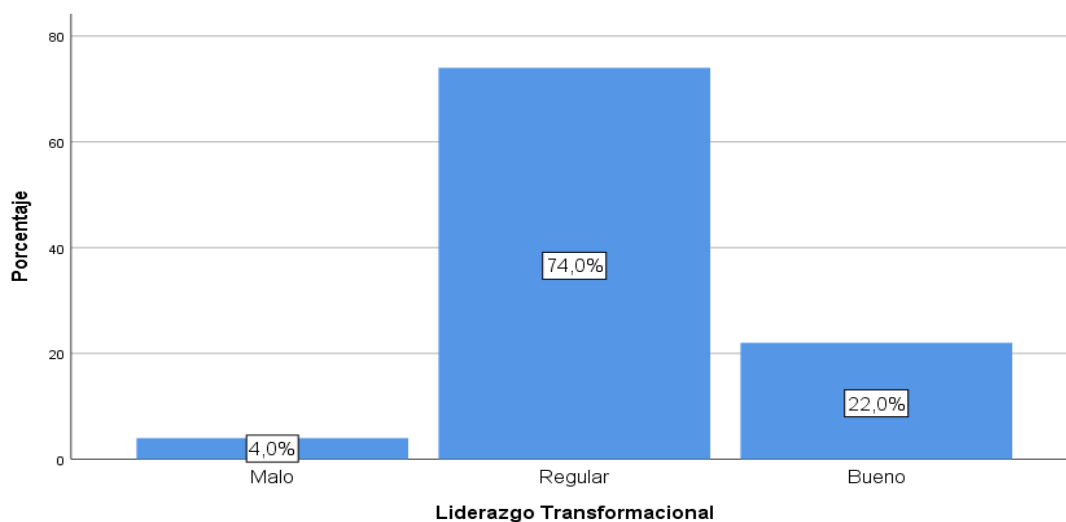


Tabla 12

Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

Estadísticos

Comportamiento Organizacional

N	Válido	50
	Perdidos	0
Rango		23
Mínimo		11
Máximo		34

Comportamiento Organizacional

		N°	%	% acumulado
Válido	Malo	4	8,0	8,0
	Regular	38	76,0	84,0
	Bueno	8	16,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 6: Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

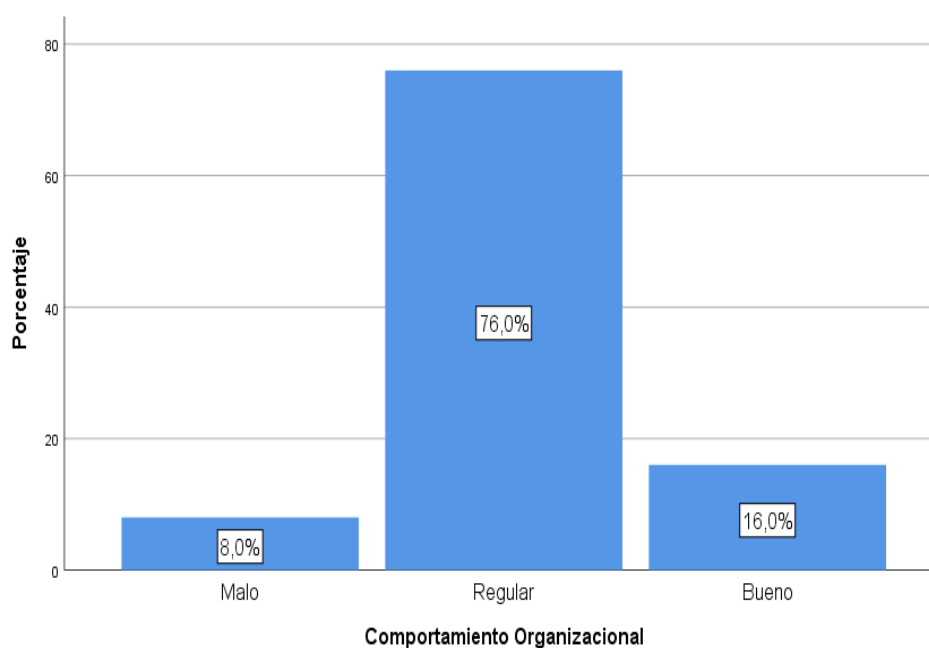


Tabla 13

Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		Comportamiento Organizacional						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
		N°	%	N°	%	N°	%		
Liderazgo Transformacional	Malo	1	2,0%	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%
	Regular	0	0,0%	34	68,0%	3	6,0%	37	74,0%
	Bueno	3	6,0%	4	8,0%	4	8,0%	11	22,0%
	Total	4	8,0%	38	76,0%	8	16,0%	50	100,0%

Gráfica 7: Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

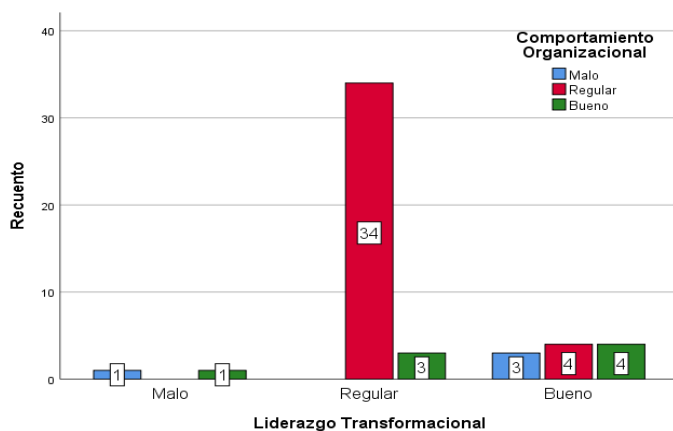


Tabla 14

Influencia Idealizada de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		N°	%	% acumulado
Válido	Malo	2	4,0	4,0
	Regular	3	6,0	10,0
	Bueno	45	90,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 8: Influencia Idealizada de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

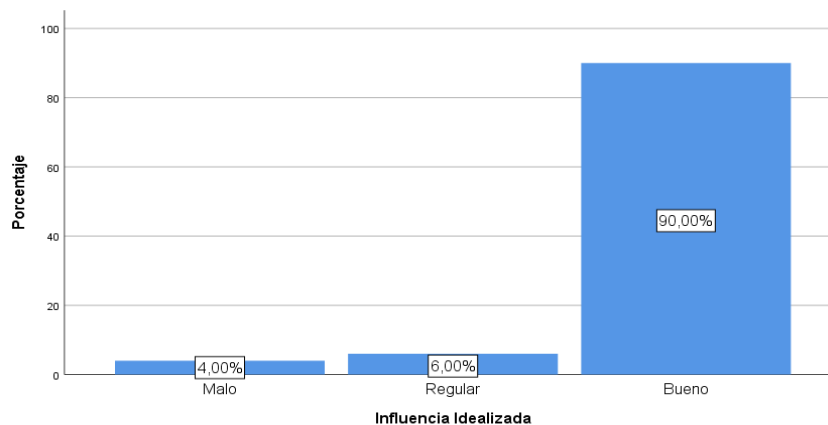


Tabla 15

Motivación Inspiracional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		N°	%	% acumulado
Válido	Malo	1	2,0	2,0
	Regular	40	80,0	82,0
	Bueno	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 9: Motivación Inspiracional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

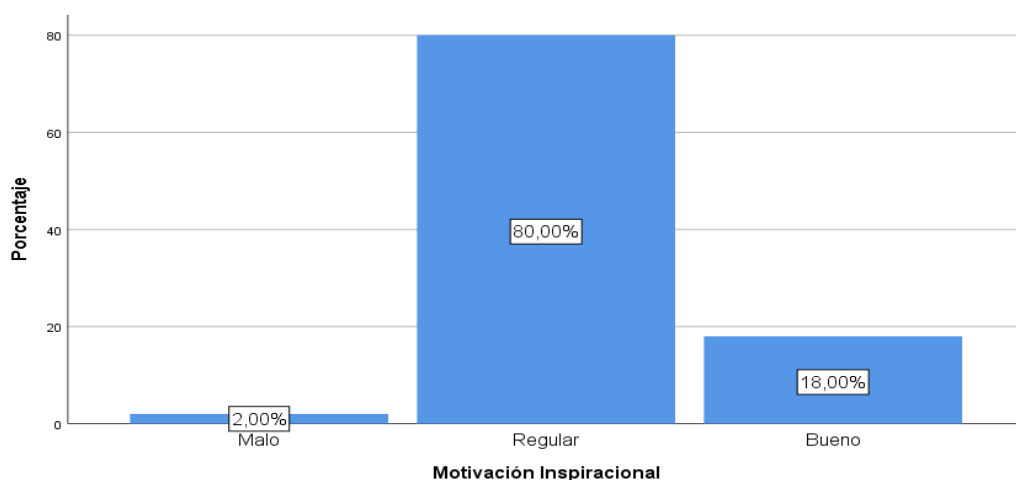


Tabla 16

Estimulación Intelectual de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		N°	%	% acumulado
Válido	Malo	38	76,0	76,0
	Regular	7	14,0	90,0
	Bueno	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 10: Estimulación Intelectual de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

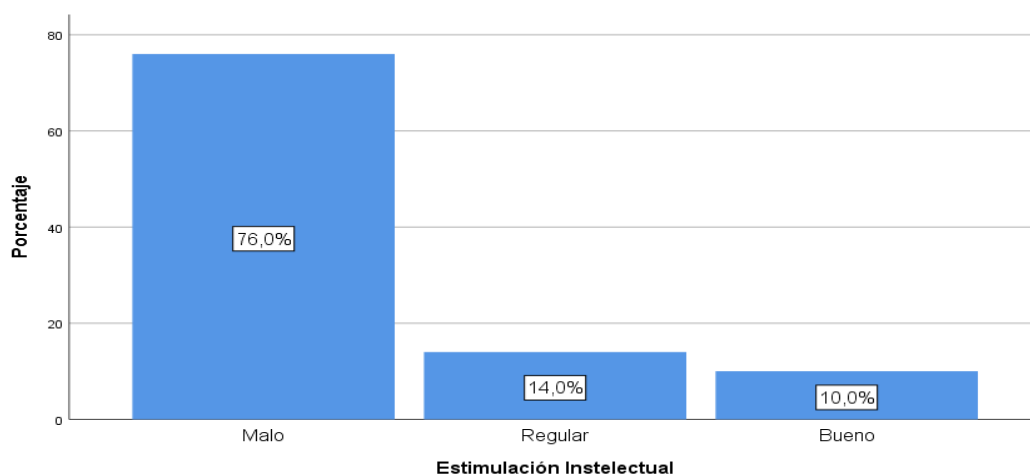


Tabla 17

Liderazgo Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

Liderazgo Organizacional				
		N°	%	% acumulado
Válido	Malo	37	74,0	74,0
	Regular	9	18,0	92,0
	Bueno	4	8,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 11: Liderazgo Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

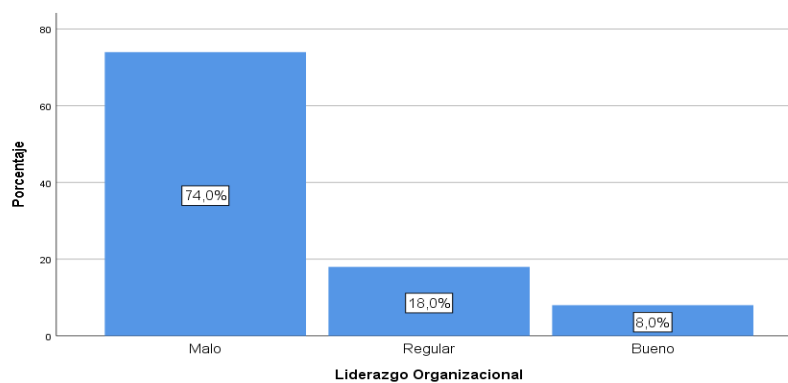


Tabla 18

Motivación Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		N°	%	% acumulado
Válido	Malo	5	10,0	10,0
	Regular	36	72,0	82,0
	Bueno	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 12: Motivación Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

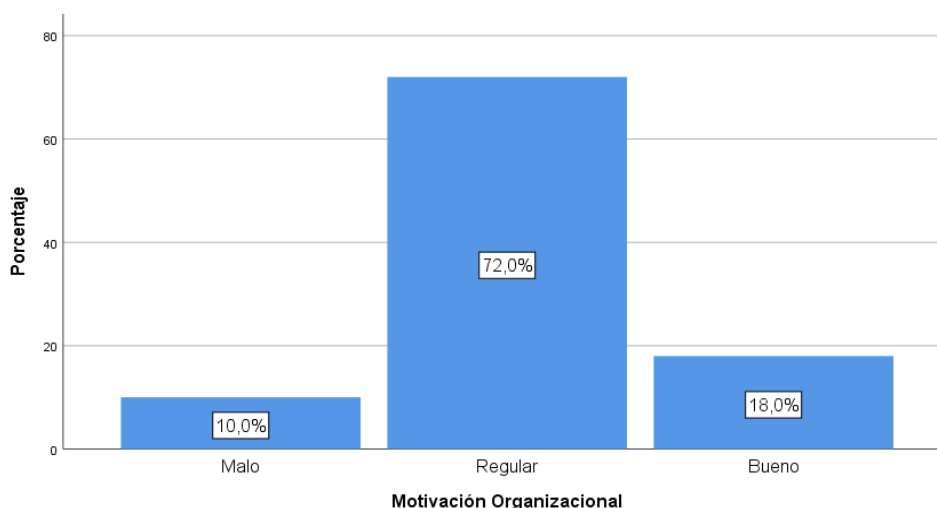
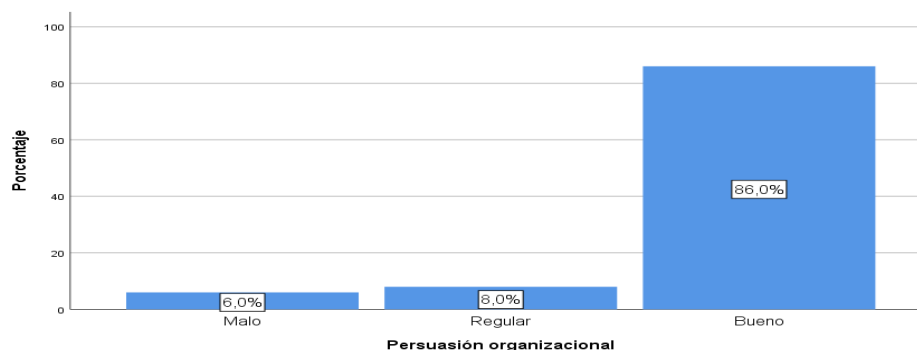


Tabla 19

Persuasión organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021

		N°	%	% acumulado
Válido	Malo	3	6,0	6,0
	Regular	4	8,0	14,0
	Bueno	43	86,0	100,0
	Total	50	100,0	

Gráfica 13: Persuasión organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021



Hipótesis 1: Influencia Idealizada y Liderazgo Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		Influencia Idealizada						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Liderazgo Organizacional	Malo	0	0,0%	2	4,0%	35	70,0%	37	74,0%
	Regular	2	4,0%	1	2,0%	6	12,0%	9	18,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	4	8,0%	4	8,0%
	Total	2	4,0%	3	6,0%	45	90,0%	50	100,0%

Hipótesis 2: Motivación Inspiración y Motivación Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021

		Motivación Inspiracional						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Motivación Organizacional	Malo	1	2,0%	1	2,0%	3	6,0%	5	10,0%
	Regular	0	0,0%	33	66,0%	3	6,0%	36	72,0%
	Bueno	0	0,0%	6	12,0%	3	6,0%	9	18,0%
	Total	1	2,0%	40	80,0%	9	18,0%	50	100,0%

Hipótesis 3: Estimulación Intelectual y Persuasión Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Santa María, del Distrito de Santa María, 2021.

		Estimulación Intelectual							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Persuasión organizacional	Malo	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%	3	6,0%
	Regular	2	4,0%	1	2,0%	1	2,0%	4	8,0%
	Bueno	36	72,0%	5	10,0%	2	4,0%	43	86,0%
	Total	38	76,0%	7	14,0%	5	10,0%	50	100,0%



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Huacho, 01 de julio del 2021

CARTA DE AUTORIZACION

Estimados, Señores

Coordinadores de la Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

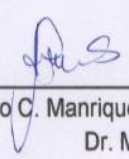
Autorización de ejecución de tesis

De nuestra consideración:

Mediante la presente, Yo Arturo C. Manrique Samanez medio jefe del Centro de Salud de Santa María, autorizo la ejecución del proyecto de tesis titulado: **"Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en El Centro De Salud De Santa María, Distrito De Santa María – Provincia Huaura, 2021"**, llevado a cabo por los autores **Fernando Alvaro Ariza Rojas** y **Milton Antony Taboada Ariza**, asimismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Sin otro particular y agradeciendo de antemano por la atención prestada, me despido.

Atentamente,



Arturo C. Manrique Samanez
Dr. Medico Jefe


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, García Yovera Abraham José, docente de la Facultad de ciencias empresariales de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (filial Lima Norte), asesor de la Tesis titulada: “Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en el centro de salud de Santa María, Distrito de Santa María – Provincia Huaura, 2021”, de los autores Ariza Rojas, Fernando Alvaro y Taboada Ariza, Milton Antony, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % 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 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, 28 de julio de 2021

García Yovera Abraham José	
DNI: 80270538	Firma 
ORCID: 0000-0002-5851-1239	