



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en los
colaboradores del Hospital Jose Agurto Tello, Lurigancho Chosica
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Gonzales Ccachuco, Regina Berlin (orcid.org/0000-0003-3316-7627)

Lopez Cortez, Angelica Maribel (orcid.org/0000-0002-0751-4085)

ASESOR:

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestras familias por habernos guiado y apoyado en todas las adversidades sin esperar nada a cambio, por confiar en nosotras y motivarnos a seguir adelante como futuros profesionales.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer principalmente a Dios por darnos la gracia de cumplir nuestros propósitos, seguidamente a nuestro asesor de tesis el Dr. Bardales Cárdenas, Miguel ya que mediante sus consejos y apoyo ayudaron a desarrollarnos personal y profesionalmente, motivándonos a seguir adelante como futuros profesionales.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en los colaboradores del Hospital Jose Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023", cuyos autores son LOPEZ CORTEZ ANGELICA MARIBEL, GONZALES CCACHUCO REGINA BERLIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis 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, 14 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 09-12-2023 08:13:10

Código documento Trilce: TRI - 0654432



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LOPEZ CORTEZ ANGELICA MARIBEL, GONZALES CCACHUCO REGINA BERLIN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en los colaboradores del Hospital Jose Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANGELICA MARIBEL LOPEZ CORTEZ DNI: 72033722 ORCID: 0000-0002-0751-4085	Firmado electrónicamente por: ALOPEZCO12 el 14-11- 2023 00:03:24
REGINA BERLIN GONZALES CCACHUCO DNI: 73593674 ORCID: 0000-0003-3316-7627	Firmado electrónicamente por: RGONZALESCC2 el 14-11-2023 22:53:42

Índice de contenidos

CARATULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tabla	viii
Índice de figura.....	ix
RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MÉTODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADO	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37

REFERENCIAS.....	38
ANEXO.....	45

Índice de tabla

Tabla 1 Confiabilidad del Liderazgo transformacional y Comportamiento organizacional	16
Tabla 2 Confiabilidad del Liderazgo transformacional	17
Tabla 3 Confiabilidad del Comportamiento organizacional	17
Tabla 4 Resultado descriptivo de la variable Liderazgo transformacional	19
Tabla 5 Resultado descriptivo de la variable Comportamiento Organizacional ...	20
Tabla 6 Resultado descriptivo de la dimensión motivación inspiracional.....	21
Tabla 7 Resultado descriptivo de la dimensión estimulación intelectual.....	22
Tabla 8 Resultado descriptivo de la dimensión consideración individualizada	23
Tabla 9 Resultado descriptivo de la dimensión influencia idealizada	24
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables	25
Tabla 11 Prueba de hipótesis general	26
Tabla 12 Prueba de hipótesis de motivación inspiracional y el comportamiento organizacional	27
Tabla 13 Prueba de hipótesis de estimulación intelectual y el comportamiento organizacional	28
Tabla 14 Prueba de hipótesis de consideración individualizada y el comportamiento organizacional	29
Tabla 15 Prueba de hipótesis de influencia idealizada y el comportamiento organizacional	30
Tabla 16 Nivel de correlación.....	63
Tabla 17 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	64

Índice de figura

Figura 1. Representación gráfica del Liderazgo transformacional.....	19
Figura 2. Representación gráfica del Comportamiento Organizacional.....	20
Figura 3. Representación gráfica de motivación organizacional.....	21
Figura 4. Representación gráfica de estimulación intelectual.....	22
Figura 5. Representación gráfica de consideración individualizada	23
Figura 6. Representación gráfica de influencia idealizada	24

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023. La metodología de la investigación se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental y corte transversal, con un nivel correlacional, el estudio estuvo conformado por 25 colaboradores, con una muestra de tipo censal, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, aplicando como instrumento el cuestionario, el mismo que fue validado a través del juicio de expertos, obteniendo un grado de confiabilidad del Alfa de Cronbach de nivel excelente. Como resultados para la comprobación de hipótesis, se tuvo una sig.= 0,030 demostrando que existe relación entre las variables de estudio, de la misma manera, se obtuvo un Rho Spearman de 0,435 correspondiéndole un nivel correlacional de positivo moderado. Por lo que se concluye que el liderazgo transformacional interactúa de manera didáctica y positiva con el grupo de colaboradores.

Palabras clave: liderazgo transformacional, comportamiento organizacional, colaboradores

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine the relationship between transformational leadership and organizational behavior in the employees of the José Agurto Tello Hospital, Lurigancho Chosica 2023. The research methodology was based on a quantitative, applied approach, with a non-experimental design and cross-sectional, with a correlational level, the study was made up of 25 collaborators, with a census-type sample, for data collection the survey technique was used, applying the questionnaire as an instrument, which was validated through expert judgment, obtaining an excellent level of Cronbach's Alpha reliability. As results for testing the hypotheses, a $\text{sig.} = 0.030$ was obtained, demonstrating that there is a relationship between the study variables. In the same way, a Spearman Rho of 0.030 was obtained, corresponding to a correlational level of moderate positive. Therefore, it is concluded that transformational leadership interacts in a didactic and positive way with the group of collaborators.

Keywords: transformational leadership, organizational behavior, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la situación que existe globalmente los nuevos estilos de vida, trabajo y hasta de estudiar han evolucionado drásticamente, dado que las exigencias y requerimientos se han incrementado. Es por ello que los jefes de cada departamento deben contar con las habilidades, capacidades y destrezas que les permita ser líderes transformacionales.

Actualmente en estos tiempos de cambios tecnológicos y adaptaciones para este mundo globalizado se ha manifestado una problemática inquietante tanto para entidades públicas como privadas (micro, pequeña y medianas empresas). Que está ocurriendo con el comportamiento de los trabajadores, ya no existen líderes que logren incentivar, comunicar y comprometer al personal a lograr sus objetivos tanto personales como laborales.

En el contexto internacional Villafuerte y Verdezoto (2021), manifiestan que algunos líderes departamentales que defienden y participan en una comunicación democrática con sus colaboradores se caracterizan por conservar conexiones imparciales entre mujeres y hombres, sin que concurra cualquier tipo de distinción de género, lo que facilita que ambas partes del equipo se sientan altamente incentivados para efectuar cambios transformadores durante el proceso de las actividades laborales.

En el Perú, se hace notable la falta de capacidad, gestión y sobre todo de liderazgo para enfrentar situaciones muy complicadas. Según Rojas et. al. (2020) sostienen que la pandemia ha originado, en el ámbito empresarial un pobre desempeño organizacional, por lo que sectores como el gobierno regional, educación, salud, han dado signos de ineficiencia y ausencia de liderazgo, entre otros. Estos factores afectan a los usuarios de la gestión pública, es por ello que se debe implementar un liderazgo transformacional, para así lograr la estabilidad entre la búsqueda de resultados y la supervivencia de los sectores públicos viendo así el bienestar de los trabajadores, logrando de manera igualitaria la responsabilidad y la ética en el ambiente laboral con altos niveles de desempeño y valores surgidos por el liderazgo para así aumentar los efectos motivacionales para los sectores públicos.

En el ámbito local el Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, con una población estimada de 392 trabajadores, el área administrativa a estudiar comprende un total de 25 colaboradores para el año 2023, cabe señalar que el número de colaboradores CAS y nombrados que se observa no asumen con la debida responsabilidad y empeño las funciones asignadas, lo cual imposibilita lograr los objetivos establecidos por la institución.

El problema general se planteó de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023? Del mismo modo se planteó los problemas específicos: i) ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023?, ii) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023?, iii) ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023?, iv) ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023?

La justificación teórica del estudio se sustenta que al realizar la búsqueda de información actualizada de varios autores se demostró que las variables se relacionan entre sí. De esta manera se podrán beneficiar tanto organizaciones públicas como privadas en la mejora significativa del comportamiento organizacional.

La justificación práctica, se sustenta que con este estudio se realizó una compilación de información, lo cual permitió aumentar el conocimiento sobre las dos variables investigadas mediante una entidad pública, de la misma manera el resultado de esta investigación permitirá implementar mejoras al ambiente laboral, el desarrollo del capital humano y lograr los objetivos organizacionales definidos por la entidad.

La justificación metodológica, se sustenta en que la metodología utilizada se aplicó mediante un instrumento validado, el cual permitió demostrar que ambas variables se relacionan de manera directa. En donde la metodología e instrumentos pueden ser aplicados en investigaciones futuras.

Por último, la justificación social del estudio, se sostiene en el hecho que la demostración en la correlación de ambas variables hace posible generar un mejor ambiente laboral en la empresa, lo cual redundará en una mayor productividad beneficiando, no solamente a los trabajadores, en un mejor resultado de sus labores sino a la propiedad, comunidad o compradores con un servicio o producto de calidad y a un menor costo.

Establecidas las justificaciones de la investigación, posteriormente se procedió a establecer el objetivo general el cual fue: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023. Seguidamente se presentó los objetivos específicos: i) determinar la relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023, ii) determinar la relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023, iii) determinar la relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023, iv) determinar relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organización de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica,2023.

A continuación, se procedió a establecer la hipótesis general de la siguiente manera: existe relación entre el liderazgo transformacional con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023. Del mismo modo se establece las siguientes hipótesis específicas: i) existe relación entre la motivación inspiracional con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023, ii) existe relación entre la estimulación intelectual con el

comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023, iii) existe relación entre la consideración individualizada con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023, iv) existe relación entre la influencia idealizada con el comportamiento organizacional del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los siguientes antecedentes. En relación al ámbito internacional.

Según Rojas (2018), su investigación tuvo objetivo fue identificar los elementos del liderazgo transformacional que contribuyen a aumentar la productividad. Asimismo, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y enfoque cuantitativo. Se empleo una muestra de 25 locadores. Los resultados confirman la presencia de Rho de Spearman= 0.772 y la sig.= 0.000, donde la primera variable se relaciona en alto grado con el desempeño. En conclusión de que existe un vínculo directo entre las variables de investigación, en la cual su productividad será efectiva y por ende su comportamiento organizacional será óptimo para los empleados, gestores y toda la comunidad empresarial.

Mientras Perrilla y Gómez (2017) tuvieron como finalidad analizar la relación entre liderazgo transformacional e indicadores de bienestar y malestar de empleados. Asimismo, emplearon un enfoque cuantitativo, de corte transversal y correlacional. Se empleo una muestra de 597 trabajadores. Los resultados comprueban un Rho= 0,285 y la significancia de 0.00. Asimismo se concluyó que existe una relación entre las variables de estudio, en donde los líderes son fundamentales para mejorar la calidad de la productividad cuando los empleados se sienten escuchados, cómodos y seguros en el trabajo, desarrollando habilidades de crecimiento personal y profesional.

Según Rojero (2019), este estudio pretende analizar y explicar el impacto del liderazgo transformacional en las características de los seguidores de las MIPYMES. Se empleo una muestra de 360 empresas incluyendo a jefes y trabajadores. Asimismo se utilizó un nivel no experimental y enfoque cuantitativo. Obteniendo una Rho spearman= 0.386 y con una sig,0.00 ; esto refleja una relación más fuerte entre el liderazgo transformacional y los atributos de los seguidores.

Por otro lado, Murillo (2020), tuvo como finalidad la relación entre liderazgo transaccional-transformacional y clima organizacional. Se utilizó un diseño no

experimental y un nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 90 socios, obteniendo así un Rho de Spearman = 0,745 y significancia de 0,01. Se concluyó que existían claras similitudes entre ambos liderazgos afectando de manera positiva al clima organizacional de cada miembro de la organización.

Conforme a Guevara y Hoyos (2022) su objetivo principal fue determinar la relación del liderazgo transformacional y clima organizacional. La metodología implementada para el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un rango de correlación descriptivo. La encuesta se realizó a 303 colaboradores de diversos departamentos de la Dirección General. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman= 0,878 y una significancia de 0,00. Se concluyó que mientras más constante sea el liderazgo beneficiará de manera óptima al desarrollo de cada colaborador favoreciendo a la productividad y a la mejora del clima organizacional.

Con respecto al ámbito nacional, se tomó en cuenta los siguientes antecedentes:

Según Bardales (2019) el propósito del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Asimismo la muestra estuvo compuesta por 50 empleados censados . El método de investigación fue un estudio aplicado con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal a nivel de correlación, se obtuvo un Rho de Spearman= 0,995. En conclusión, el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional, permitiendo que tanto jefes como colaboradores se integren a la entidad y cumplan con sus políticas, cultura y se mantengan firmes con los objetivos propuestos por la organización.

Según Sánchez (2021), su estudio asumió como finalidad el determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional. El método empleado fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, de corte transaccional y no experimental. Asimismo, se tuvo una población de 105 colaboradores. Los resultados obtenidos son de un Rho de Spearman= 0.850 y la sig.= 0.00, donde se observa que ambas variables se relacionan, demostrando así que para un óptimo comportamiento organizacional se requerirá una motivación por parte de los líderes de cada organización.

Según Villalva (2022), el objetivo principal fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. El método empleado fue de

enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional transversal y con un diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 35 empleados. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0.117, lo que demuestra que el liderazgo transformacional y organizacional se relacionan de manera positiva muy baja.

Según Gherzi y Sánchez (2021), tuvieron como propósito investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. El método empleado fue de nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental y de enfoque transversal y cuantitativo. Se utilizó una muestra de 35 trabajadores. En cuanto a los resultados, se obtuvo un Rho de Spearman = 0.775, lo cual demuestra que para un comportamiento organizacional óptimo se requiere un liderazgo transformacional activo el cual permita a cada colaborador desarrollarse y mejorar de manera positiva.

Según Verastegui, (2020), su propósito fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. El método de investigación utilizado es un enfoque cuantitativo a nivel de correlación con un diseño transversal, no experimental. Se utilizó una muestra de 47 colaboradores. Asimismo los resultados obtenidos son de un Rho de Pearson = 0,757. El aporte de este estudio demuestra que para un buen comportamiento organizacional se necesita un liderazgo transformacional óptimo y constante; se recomienda desarrollar programas enfocados al liderazgo transformacional.

Según Santos (2022), el objetivo general fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. El método utilizado en el estudio fue de enfoque cuantitativo y de nivel fue correlacional, diseño transversal, no experimental. Se utilizó una muestra a 167 empleados. Los resultados obtenidos fueron de un Rho de Spearman = 0,728 mostraron que existe una fuerte correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

Las teorías que sustentan las variables de liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional son las siguientes. Teoría del liderazgo transformacional: teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Según la teoría de Elton Mayo (1988), indica que es fundamental que en una entidad la parte humana es la más importante. Además, se afirma que una persona está entrelazada con el bienestar que transmite la organización, en cuanto al área que pertenece, o al ámbito, donde desarrollan sus labores, es por ello que es de suma importancia que la parte humana este dentro de estas. La teoría se equilibró para mejorar la relación entre obreros y jefes, para cambiar la visión en donde tratan a los colaboradores como máquinas y no como parte humana, por ende, la teoría se va centrándose para lograr generar su autonomía, confianza y comodidad, así el individuo está bien relacionado socialmente dentro de la entidad.

La segunda variable comportamiento organizacional se asentó en la teoría de sistemas y análisis socio técnicos:

Según Salas y Glickman (1990), sostienen que los sistemas y el análisis socio técnicos se basan en dos conceptos principales. El primero requiere obtener una optimización grupal en el ámbito social (recursos humanos) y un sistema técnico (haciendo referencia a las tecnologías, los métodos y los medios para lograr estas labores) de tal modo beneficia a mantener un dominio recíproco en las organizaciones de trabajo. El segundo concepto implica la aprobación de que el medio exterior permanentemente influye de manera negativa en los sistemas de trabajo en la organización.

En cuanto al marco conceptual se procedió a definir la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones:

El liderazgo transformacional involucra a cada uno de sus seguidores a mantener de manera positiva sus actitudes y capacidades logrando así comprometerlos para establecer un cambio y mejora en su cultura organizacional (Barrios y Gutiérrez, 2021).

Según Álava et al. (2023) indicaron que el líder transformacional debe desarrollar e incrementar el porcentaje de creatividad e innovación en cada uno de sus

seguidores, dependiendo el contexto en que se encuentren y encaminándolos en un aprendizaje social y sostenible.

El papel del líder transformacional es un factor clave dentro de su proceso ya que incita en cada uno de sus colaboradores un comportamiento más innovador, esto se debe al contexto activo y competitivo, que presionan a las organizaciones a incrementar tanto su permisividad, competitividad y capacidad, lo que permite enfocar a una innovación continua (Jun y Lee, 2023).

Acorde con las definiciones teóricas compiladas por fuentes literarias y bibliográficas sobre el liderazgo transformacional se exponen 4 dimensiones. La primera dimensión a mencionar es la motivación inspiracional; se indica, que es la facultad de incrementar la tranquilidad, confianza y entusiasmo, el líder ejerce motivación a sus trabajadores, brindándoles un reconocimiento a su labor desempeñado, aun sabiendo que no siempre todo es agradable. El líder mantiene una comunicación organizacional clara y precisa, empleando un lenguaje y aptitudes correctas, sin dejar de lado las actitudes joviales, lo cual permite desarrollar un ambiente laboral atractivo (Huarsaya, 2019).

Se trata de ser un líder carismático, lo cual le permitirá ser un modelo a seguir e influenciar en sus subordinados, sustentándose en la confianza que le tienen para el logro de sus metas organizacionales e individuales, aplicando mejoras estratégicas en diferentes procesos y optimizando el trabajo en equipo (Valbuena et. al., 2021).

La motivación inspiracional, comprende que el modo de reforzar de los líderes es a través de la construcción de una visión basada en valores e ideales, es por ello que gracias al apoyo de los líderes hacia los colaboradores se consiguen entusiasmar a los trabajadores, lo cual refuerza el valor de los niveles de optimismo y confianza dentro de la entidad (Chang, 2022).

Asimismo, como segunda dimensión se tiene la estimulación intelectual. De acuerdo con Rojero et al. (2019) señalaron que es el nivel que incentiva a los demás a ser innovadores y creativos al observar problemáticas antiguas e innovadoras formas, formando así un ambiente lleno de paciencia y dejando que los trabajadores decidan respecto a los valores y creencias personales, así como laboral.

Como tal se ha identificado que las virtudes de fomentar diferentes formas de comprender los métodos de trabajo obsoletos y así encontrar un acuerdo para los problemas pasados. Es así que el líder favorece la innovación, realizando relevancia en la inteligencia y la creatividad para el reconocimiento de coyuntura y resolución de los problemas. Es así que al incentivar intelectualmente a los trabajadores hace que la inactividad mental y la rutina diaria laboral no permanezca sobre la innovación y la creatividad en el área laboral. Para ello la líder incentiva a los demás que obtengan la preeminencia de resolver situaciones adversas, con un análisis previo, reforzando las habilidades y destrezas (Chacchi, 2019).

La estimulación intelectual impacta positivamente sobre la satisfacción y el comportamiento laboral, aunque la percepción del jefe se establece como un líder carismático, visionario y decidido, que toma decisiones establecidas, fundamentalmente en la razón y no en la emoción, es por ello que esto surgió como los mecanismos más influenciadores para el comportamiento laboral de cada empleado (Omar, 2010).

Según Castro (2020), manifiesta que la estimulación intelectual se relaciona positivamente con las condiciones físicas, relaciones sociales, desarrollo personal, beneficios laborales, mejor rendimiento en las actividades y relaciones con autoridad.

La tercera dimensión, consideración individualizada está vinculada con ciertas cualidades del comportamiento organizacional que permiten tener en cuenta las obligaciones de los trabajadores de manera individualizada, teniendo en cuenta que cada individuo es un ser único; es por ello que aceptan que dentro del equipo se trabaje en evolucionar las habilidades de cada uno de los colaboradores, lo cual logra perfeccionar los resultados de cada colaborador para que estén más comprometidos en su trabajo (López et al., 2017).

Según Huarsaya (2019), menciona que el líder manifiesta consideración en los trabajadores, por ende, está al tanto de las necesidades profesionales de cada colaborador, mientras actúa como líder y facilitador en lo requerido en las necesidades de cada uno. Además, tiene la habilidad de relacionar las necesidades de los colaboradores y las necesidades de la empresa, demostrando cada aporte, aunque sea mínimo también es importante.

Es por ello que el líder toma en cuenta la preocupación de los subordinados, en donde se sitúa los demás criterios empáticos y se presentan desafíos y oportunidades dentro de la empresa, es por ello que sabe escuchar y comunicar a sus colaboradores. Asimismo, se aprecia el nivel de preocupación en la comodidad de los subordinados, donde se prioriza el otorgamiento de investigaciones individuales lo cual brinda un estudio a los colaboradores donde se examina a los menos involucrados con la empresa (Rojero et al., 2019).

Como cuarta dimensión, la influencia idealizada se define al líder como un guía ideal para sus seguidores, porque empatizan con los colaboradores los cuales quieren imitar a los líderes por su destacado e impecable comportamiento moral y ético; sus seguidores confían en él y lo respetan (Gherzi y Sanchez, 2021). La mayoría de líderes poseen la capacidad de transmitir confianza, entusiasmo, credibilidad y respeto de los empleados, lo que busca es asumir el reto de influenciar a otros para generar un ambiente positivo de trabajo, usualmente el éxito de los líderes es conseguir influenciar el progreso de los trabajadores.

Seguidamente se expresarán los conceptos relacionados a la variable del comportamiento organizacional y sus dimensiones:

Según Verastegui (2020), el comportamiento organizacional es vital ya que es un instrumento humano a favor de los trabajadores por lo cual se asigna de manera extensa al comportamiento de las personas en diversas empresas, como entidades, organismos de gobierno, escuelas y empresas de servicios.

Los colaboradores disponen en las áreas de las organizaciones el comportamiento organizacional ya que luego se asigna ese entendimiento en liderar las organizaciones, por lo cual provoca que los colaboradores desempeñen su labor con eficacia y eficiencia, es así que el comportamiento organizacional se enfoca en lograr obtener el mejoramiento en la productividad de la organización; disminuyendo la rotación de los colaboradores y las ausencias de los trabajadores (Inca, 2019).

El comportamiento organizacional se vincula al liderazgo transformacional para desarrollar una buena comunicación y un clima apto para los colaboradores, es así que la relación de todos los colaboradores ejerce en las entidades y la relación de las empresas ejercen a los colaboradores, entre otras palabras lo que nos dice es

que el comportamiento laboral es la influencia entre los colaboradores y las entidades (Huamán y Padilla, 2021).

Las 3 dimensiones de la variable mencionada precedentemente son las siguientes:

Procediendo como primera dimensión a definir el comportamiento individual, forma parte dentro del proceso laboral y empresarial, de esta manera lo vemos en el actuar diario; es por ello que el dominio del comportamiento individual en el clima organizacional es fundamental debido a que cada individuo trabaja y maniobra de forma única estimulando su contexto u entorno y mejorando así su perspectiva (Fuentes, 2015).

La segunda dimensión sería el comportamiento grupal: la población ha presentado impresionantes acontecimientos sobre el comportamiento colectivo a lo largo de los tiempos. Estos hechos frecuentemente, nos hacen sentir emociones que conllevan a la reflexión sobre los hechos realizados, mediante las sociedades que mantienen una persistente deconstrucción por la aspirada búsqueda de la paz (Meza et al.,2023).

La tercera dimensión manifestada en estas variables sería la estructura organizacional. La estructura ocurre para determinar cómo trabaja una entidad, fortaleciendo para alcanzar las metas para permitir un aumento a futuro y obtener mayor rentabilidad, la estructura funciona empleando una tabla organizacional (Brume, 2019).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicado, donde se utilizó los conocimientos requeridos, conforme a Hernández et al. (2014), manifiestan que los estudios sostienen como finalidad dar a evidenciar el vínculo que mantienen ambas variables en un tipo en específico. En estas circunstancias se logra examinar la relación entre ambas variables, sin embargo frecuentemente se sitúan en la investigación entre dos o más variables.

3.1.2. Enfoque

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, en donde fue medido mediante un cuestionario, permitiendo conseguir datos para contrastar la hipótesis que se plantea.

Conforme con Alan y Cortez (2017), manifiestan que los estudios cuantitativos, son conocidos como empírico-analítico, racionalista o positivista en donde los elementos numéricos se utilizan para investigar, analizar y comprobar información para implantar patrones de comportamiento.

3.1.3. Nivel

Según Bardales (2019), sostiene que el nivel correlacional busca contrastar las relaciones entre variables en estudio, sin que estas puedan ser manipuladas, es posible pronosticar los datos de una variable que se correlaciona con otra.

La investigación fue correlacional en donde se midió el vínculo que existe entre las variables estudiadas por medio de una recolección de valores e indagación, por ende se demostró la hipótesis señalada mediante el uso de técnicas estadísticas para la indagación.

3.1.4. Diseño de la investigación

El estudio fue de diseño no experimental y de corte transversal, donde según Vázquez (2020), menciona que los diseños no experimentales no tienen determinación aleatoria, manejo de variables o grupos de comparación.

Según el autor, el nivel no experimental de la investigación no puede ser alterado ni manipulado, ya que se llegará a la conclusión con bases de interpretación u observación. Además, fue de corte transversal porque el instrumento fue aplicado una sola vez en un determinado modelo.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Liderazgo transformacional

Conforme con Álava et al. (2023), indican que el líder transformacional debe desarrollar e incrementar el porcentaje de creatividad e innovación en cada uno de sus seguidores, dependiendo el contexto en que se encuentren y encaminándolos en un aprendizaje social y sostenible.

- **Definición operacional**

Esta variable contó con 4 dimensiones: motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada e influencia idealizada. En donde se separó en 2 indicadores, se empleó un cuestionario con 42 ítems en escala ordinal con lo cual se obtuvo los resultados de la encuesta. (Anexo 1).

3.2.2. Comportamiento organizacional

Conforme con Verastegui (2020), el comportamiento organizacional es fundamental, ya que es un instrumento humano a favor de los trabajadores el cual permite poder resolver conflictos, aumentando la productividad y la optimización de los trabajadores en diversas áreas de la empresa.

- **Definición operacional**

Sé contó con 3 dimensiones: comportamiento grupal, comportamiento individual y estructura organizacional. Los cuales se separaron en 2 indicadores, se empleó un cuestionario de con 18 ítems en escala ordinal. (Anexo1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Conforme con Ross (2018), es un grupo general de sujetos o individuos en los que se está interesados, es a menudo demasiado grande para que se pueda examinar a cada uno de sus miembros. En síntesis, la población son todos los individuos de nuestro interés, ellos suelen ser de un tamaño considerable para que se pueda analizar a cada uno de sus integrantes. La investigación estuvo conformada por 25 locadores que trabajan en el área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Chosica.

3.3.2. Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores del área de órganos de apoyo y órganos asesores con contrato laboral vigente.

- **Criterios de Exclusión:**

No se tomó en cuenta a los colaboradores de las áreas asistenciales del hospital.

3.3.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, en donde se empleó al total de 25 locadores, en el cual se califica como una muestra de tipo censal. Conforme con López (2004) menciona que el muestreo por conveniencia son unidades que conciernen a la población, las cuales no cuentan con los mismos medios para poder ser seleccionados, asimismo no es de manera aleatoria.

3.3.4. Unidad de análisis:

La unidad de investigación es cada locador del área administrativa del hospital José Agurto Tello de Chosica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Conforme con Pezo (2019), menciona que las técnicas son métodos sustantivos, efectivos que ayudan para la resolución de inconvenientes reales.

Es importante escoger que técnica se aplicará a la investigación porque ayuda a obtener con más facilidad la información que queremos obtener. Por tal motivo se utilizó el método de la encuesta dónde Roldán (2015), considerada que es un método para la recolección de valores que es mostrado por medio de la interrogación de los individuos cuyo objetivo es lograr de forma ordenada los juicios originados mediante una problemática de estudio.

3.4.2. Instrumento

El instrumento empleado en la investigación fue el cuestionario, donde el examinador reúne una serie de información mediante un formulario realizado, donde se procesa la información y es entregado de forma gráfica o tablas.

Para Vera (2019) expone que el cuestionario es un documento que recolecta información con el propósito de validar el contenido de una manera veraz y confiable que es obtenida dentro de una organización.

- **Validez**

Para definir el nivel de validez de esta investigación, se acudió al juicio de 3 docentes especialistas, los cuales examinaron los problemas propuestos y formularon mediante su juicio, contar con un alto nivel de coherencia, relevancia y claridad, donde determinaron la aplicabilidad del instrumento. (Anexo 5).

- **Confiabilidad**

La investigación establecida mediante el instrumento tuvo una confiabilidad la cual emanó de una prueba piloto, cuyo resultado se obtuvo usando el coeficiente del alfa de Cronbach. Con la finalidad de establecer si el instrumento es confiable este tendrá que tener un resultado mayor a 0,70 dentro de un rango de 0 a 1. Los resultados emanados lograron demostrar que el nivel de confiabilidad fue igual entre ambas variables.

Tabla 1

Confiabilidad del Liderazgo transformacional y Comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	42

En cuanto a las variables, el cuestionario estuvo constituido por 42 ítems, en donde se obtuvo un grado de confiabilidad =0,959, por ende, es de nivel excelente para ser empleado. (Anexo 5).

Tabla 2
Confiabilidad del Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	24

En cuanto al liderazgo transformacional, el cuestionario está compuesto por 24 ítems y al ser analizados, se alcanzó un nivel de confiabilidad =0,971, por ende, es de nivel excelente para emplearse. (Anexo 5).

Tabla 3
Confiabilidad del Comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	18

En cuanto a la variable comportamiento organizacional, el cuestionario está compuesto por 18 ítems y al ser analizados, se alcanzó un nivel de confiabilidad =0,930, por ende, es de nivel excelente para emplearse. (Anexo 5).

3.5. Procedimientos

Esta investigación estuvo conformada por 2 variables en donde se efectuó el marco teórico, mediante la investigación de antecedentes internacionales y nacionales incluyendo las variables y dimensiones, en el que se estableció una muestra finita. A continuación, se procedió a la elaboración de la metodología de estudio en el cual se consideró un cuestionario que fue aplicado a 25 colaboradores del área órganos de apoyo y órganos asesores del hospital José Agurto Tello; contando con la previa autorización, y finalmente se estudió los datos de la investigación con el programa del SPSS para obtener las figuras, tablas y los resultados de la contrastación de hipótesis, que permitieron realizar la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

La información se procesó mediante el análisis descriptivo e inferencial

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Este método es una estrategia que es muy empleado en la ciencia de la investigación para poder conocer los resultados. Por lo cual, el programa SPSS es una herramienta que facilita mostrar resultados eficientes para luego ser analizados. Además, los autores Faraldo y Pateiro (2013), mencionan que las técnicas estadísticas descriptivas acceden a referir, representar, estudiar y describen un conjunto de datos, sin la necesidad de extraer conclusiones(consecuencias) en una población a la que corresponden, donde se tendrá que extraer información sobre la población de utilidad.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Este análisis se basa en la determinación de las decisiones o la ejecución de generalizaciones sobre las características de todas las observaciones mediante consideración con base a la información parcial o incompleta.

Según Congnodata (2023), nos dice que la estadística inferencial incluso puede presenciar el registro de datos, no particularmente proveniente de mediciones, por ende, también observa la muestra de datos y extrae conclusiones que se determina a los conjuntos mediante inferencias, asimismo se ejecuta este tipo de estadística para anunciar el comportamiento de las informaciones determinadas.

La estadística inferencial dependerá de la prueba de normalidad que será conseguido en la realización de la tesis, para obtener las conclusiones según los resultados obtenidos durante el estudio.

3.7. Aspectos éticos

La investigación uso las Normas APA séptima edición, el cual hace que la redacción facilite la comprensión de la investigación, además garantiza las citas correctas de los derechos de autoría. Así mismo, la postura que sostiene la investigación es el respeto hacia los autores.

Por otro lado, la investigación muestra transparencia y originalidad ya que, pretendió de un título único. De igual forma se garantiza la protección y privacidad de la información obtenida de los encuestados. Asimismo, se consideró los principios éticos de la beneficencia, no maleficencia, y autonomía.

IV. RESULTADO

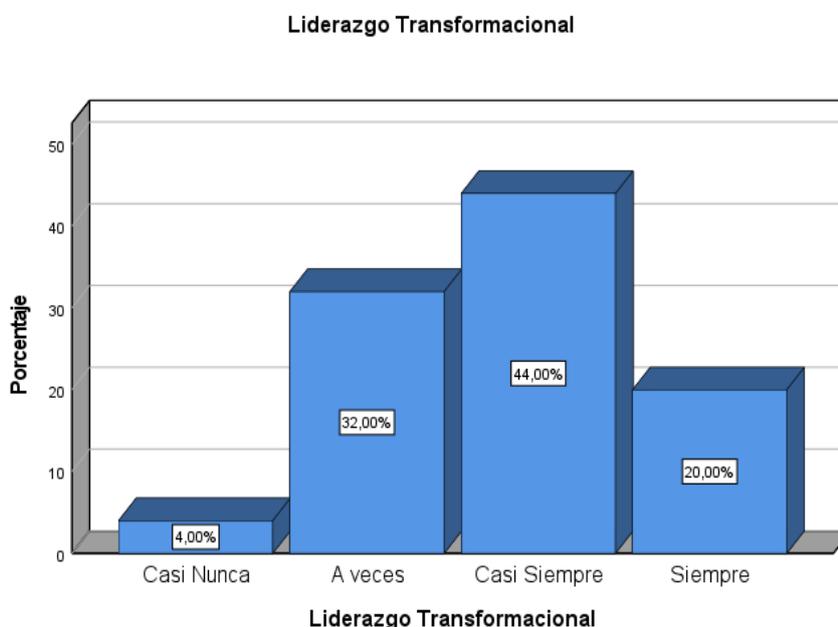
4.1. Estadística descriptiva

Tabla 4

Resultado descriptivo de la variable Liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	4,0	4,0	4,0
A veces	8	32,0	32,0	36,0
Casi Siempre	11	44,0	44,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 1. Representación gráfica del Liderazgo transformacional



Interpretación: Conforme a la tabla 4 y figura 1, considerando un total de 25 trabajadores que laboran en el área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Chosica, el 44% mencionaron que casi siempre el jefe trabaja mediante este tipo de liderazgo, un 32% revelaron que solo a veces se desarrolla el liderazgo transformacional en el área administrativa, por otro lado, un 20% indicaron que siempre, y un 4% mencionaron que casi nunca se emplea este tipo de liderazgo. Se concluye que la mayoría de los colaboradores en el orden del 44% reconocen que existe un liderazgo transformacional por parte del jefe a cargo.

Tabla 5*Resultado descriptivo de la variable Comportamiento Organizacional*

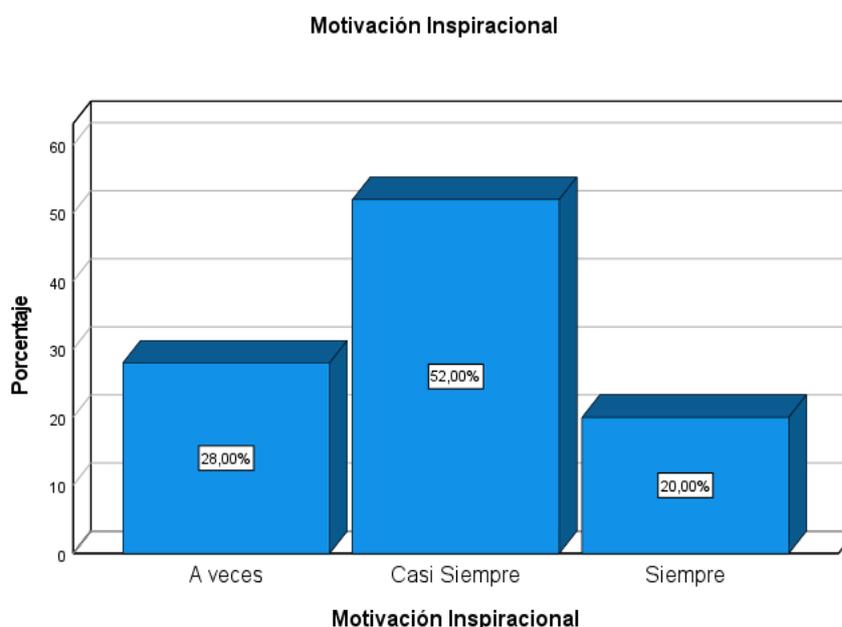
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	16,0	16,0	16,0
Casi Siempre	16	64,0	64,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 2. *Representación gráfica del Comportamiento Organizacional*

Interpretación: Conforme a la tabla y figura 2, considerando un total de 25 encuestados que laboran en el área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Chosica, el 64% mencionaron que casi siempre en el área administrativa se aplica el comportamiento organizacional, un 20% indicaron que siempre y un 16% manifestaron que solo a veces se emplea el comportamiento organizacional en el área administrativa. Se concluye que la mayoría de los locadores en el orden de 64 % manifiestan que existe un comportamiento organizacional aceptable.

Tabla 6*Resultado descriptivo de la dimensión motivación inspiracional*

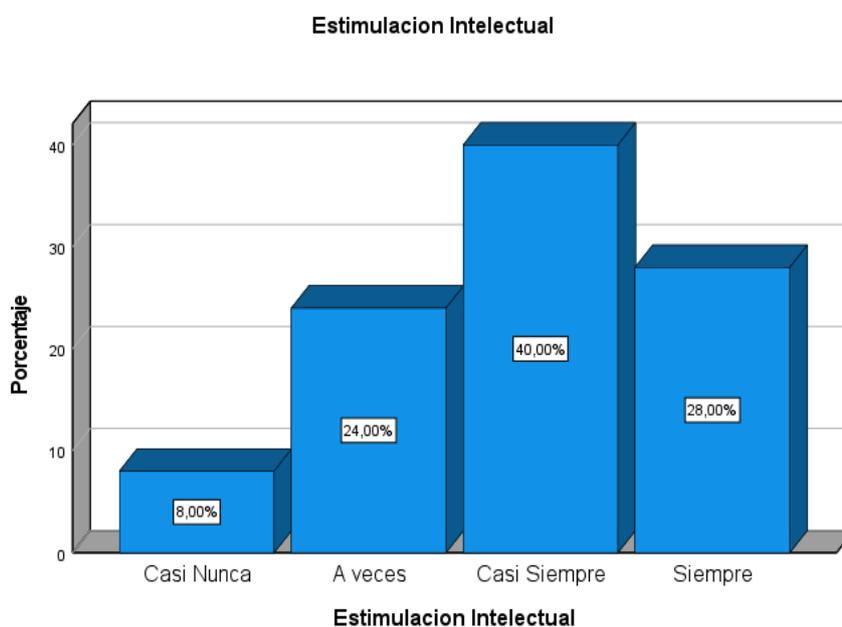
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	28,0	28,0	28,0
Casi Siempre	13	52,0	52,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 3. *Representación gráfica de motivación inspiracional*

Interpretación: Conforme se evidencia en la tabla 6 y la figura 3, considerando un total de 25 colaboradores encuestados, el 52% indicó que casi siempre el jefe brinda una motivación inspiracional; un 28% manifestaron que solo a veces se evidencia y el 20% mencionaron siempre. Asimismo, se concluye que existe un mayor énfasis en la motivación inspiracional, en lo cual se aprecia una proporción considerable de trabajadores del área administrativa del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica lo perciben de manera aceptable.

Tabla 7*Resultado descriptivo de la dimensión estimulación intelectual*

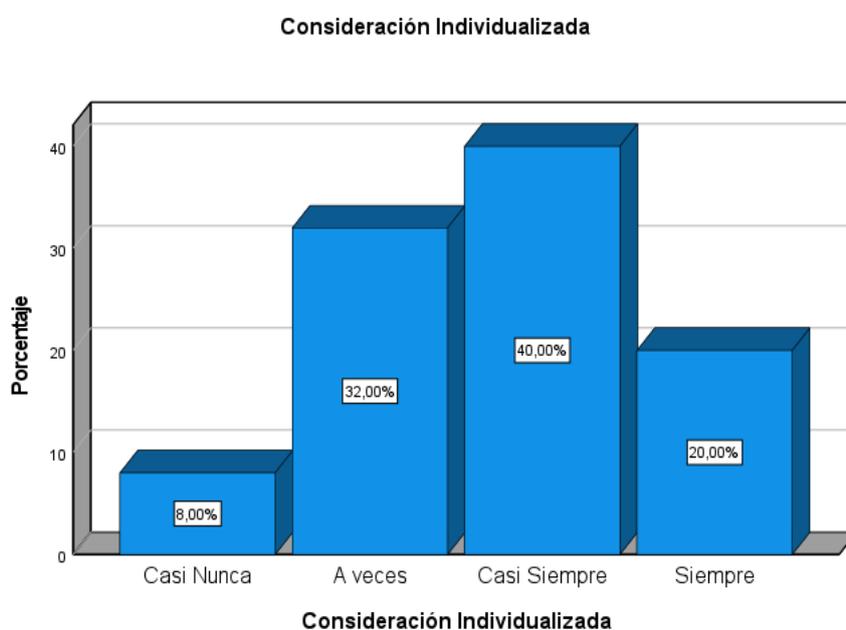
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	8,0	8,0	8,0
A veces	6	24,0	24,0	32,0
Casi Siempre	10	40,0	40,0	72,0
Siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 4. *Representación gráfica de estimulación intelectual*

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7 y la figura 4, constituido por un total de 25 colaboradores, el 40% indicó que casi siempre se percibe una estimulación intelectual; un 28% manifestó siempre, un 24% mencionaron a veces, asimismo, el 8% restante observan que casi nunca se da una estimulación intelectual. Se concluye, que los trabajadores en el orden del 68% perciben una estimulación intelectual aceptable por parte del jefe de área administrativa del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica.

Tabla 8*Resultado descriptivo de la dimensión consideración individualizada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	8,0	8,0	8,0
A veces	8	32,0	32,0	40,0
Casi Siempre	10	40,0	40,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

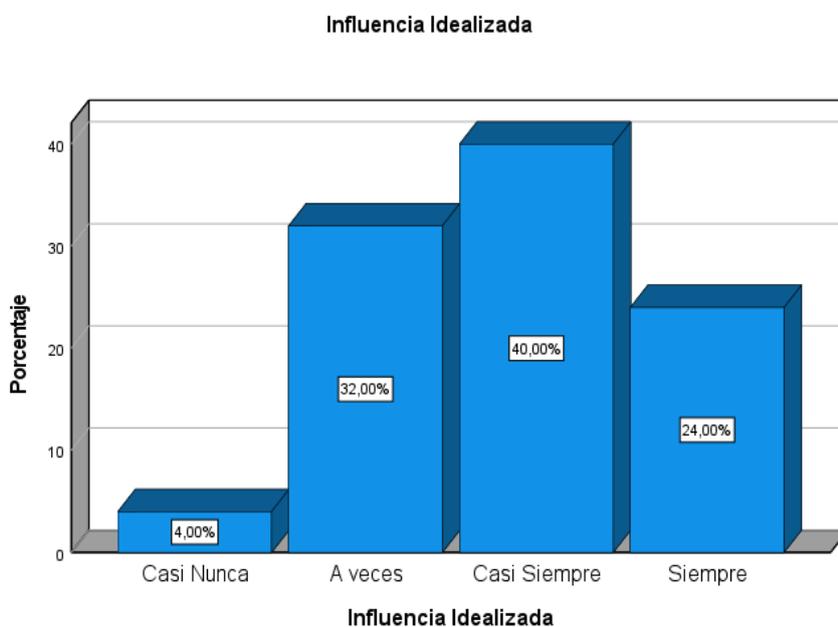
Figura 5. Representación gráfica de consideración individualizada

Interpretación: De acuerdo a la tabla 8 y la figura 5, teniendo un total de 25 trabajadores, el 40% indicó que casi siempre se evidencia una consideración individualizada, un 32% manifestó a veces; el 20% mencionaron siempre el jefe brinda una consideración individualizada; asimismo el 8% restante perciben que casi nunca se divisa una consideración individual. Se concluye, que los trabajadores en el orden del 60% perciben una consideración individualizada aceptable por parte del líder del área administrativa del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica.

Tabla 9
Resultado descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	4,0	4,0	4,0
A veces	8	32,0	32,0	36,0
Casi Siempre	10	40,0	40,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 6. *Representación gráfica de influencia idealizada*



Interpretación: De acuerdo a la tabla 9 y la figura 6, teniendo un total de 25 trabajadores, el 40% indicó un casi siempre, un 32% manifestó a veces; el 24% mencionaron siempre. En consecuencia, se observa que los colaboradores notan que existe una influencia idealizada aceptable, sin embargo, el 4% restante perciben que casi nunca el líder influye de manera idealizada. Se concluye, que los trabajadores en el orden del 64% perciben una influencia idealizada aceptable por parte del jefe de área administrativa del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

En la prueba de normalidad lo primordial es comprender que existen distintas pruebas de contraste de hipótesis para corroborar si los valores mantienen o no una distribución normal.

Hipótesis de normalidad:

- H0: La distribución estadística de los datos de la muestra es normal.
- H1: La distribución estadística de los datos de la muestra no es normal.

Decisión:

- Si el valor de Sig. es \geq a 0.05
- Si el valor de Sig. es $<$ a 0.05

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,237	25	,001	,866	25	,004
Comportamiento Organizacional	,326	25	,000	,770	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por lo tanto, considerando que los valores evidenciados en la tabla 10, se efectúa la prueba de estadística de Shapiro-Wilk, en consecuencia, se obtuvo una sig. de 0,004 mostrando que es inferior a 0,05, indicando que no existe una distribución normal en los valores, por lo tanto, se realiza el método del cálculo de Rho Spearman en la contrastación de la hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Al comienzo del estudio se delimitaron diversas hipótesis con la finalidad de confirmar la relación entre las variables planteadas. Por ende, en la contrastación de los valores conseguidos se efectuó lo señalado en la tabla de los niveles de correlación. (Anexo)

4.2.3. Prueba de hipótesis general

- H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023.
- H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023

Tabla 11
Prueba de hipótesis general

			Liderazgo Transformacional	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,435*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	25	25
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,435*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Conforme a los datos evidenciados en la tabla 11 se evidencia un Rho de Spearman =0,435 el cual manifiesta un nivel positivo moderado.(Anexo 4).Asimismo se tiene una Sig.=0,030 bilateral, que nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica:

Prueba de hipótesis específica entre motivación inspiracional y comportamiento organizacional:

- H0: No existe relación entre la motivación inspiracional con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023.
- H1: Existe relación entre la motivación inspiracional con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023.

Tabla 12

Prueba de hipótesis de motivación inspiracional y el comportamiento organizacional

			Motivación Inspiracional	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,481*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	25	25
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,481*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Conforme a los datos evidenciados en la tabla 12 se evidencia un Rho de Spearman =0,481 el cual manifiesta un nivel positivo moderado.(Anexo 4). Asimismo se tiene una Sig.=0,015 bilateral, que nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Prueba de hipótesis entre estimulación intelectual y el comportamiento organizacional:

- H0: No existe relación entre la estimulación intelectual con el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 20232023.
- H1: Existe relación entre la estimulación intelectual con el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023.

Tabla 13

Prueba de hipótesis de estimulación intelectual y el comportamiento organizacional

			Estimulación Intelectual	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,337
		Sig. (bilateral)	.	,100
		N	25	25
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,337	1,000
		Sig. (bilateral)	,100	.
		N	25	25

Interpretación: Conforme a los datos evidenciados en la tabla 13 se evidencia un Rho de Spearman =0,337 el cual manifiesta un nivel positivo bajo. (Anexo 4). Asimismo se tiene una Sig.=0,100 bilateral, donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por consecuencia, la dimensión 2 y la variable 2 no se relacionan.

Prueba de hipótesis entre consideración individualizada y el comportamiento organizacional:

- H0: No existe relación entre la consideración individualizada con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023.
- H1: Existe relación entre la consideración individualizada con el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023.

Tabla 14

Prueba de hipótesis de consideración individualizada y el comportamiento organizacional

			Consideración Individualizada	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,265
		Sig. (bilateral)	.	,201
		N	25	25
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,265	1,000
		Sig. (bilateral)	,201	.
		N	25	25

Interpretación: Conforme a los datos evidenciados en la tabla 14 se evidencia un Rho de Spearman =0,265 el cual manifiesta un nivel positivo bajo.(Anexo 4). Asimismo se tiene una Sig.=0,201 bilateral, donde se rechaza la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula, por consecuencia, la dimensión 3 y la variable 2 no se relacionan.

Prueba de hipótesis entre influencia idealizada y el comportamiento organizacional:

- H0: No existe relación entre la influencia idealizada con el comportamiento organizacional del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023.
- H1: Existe relación entre la influencia idealizada con el comportamiento organizacional del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica,2023.

Tabla 15

Prueba de hipótesis de influencia idealizada y el comportamiento organizacional

			Influencia Idealizada	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,421*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	25	25
	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	,421*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Conforme a los datos evidenciados en la tabla 15 se visualiza un Rho de Spearman=0,421 el cual manifiesta un nivel positivo moderado. (Anexo 4). Asimismo se tiene una Sig.=0,036 bilateral, donde nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, aceptando que existe una relación.

V. DISCUSIÓN

Conforme al análisis de la investigación, se consiguió distintos resultados de las variables, aceptando a contrastar aquella indagación del marco teórico, acorde a como se muestra a continuación:

El objetivo general, se basó en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023. Del mismo modo se evidencia en la tabla 11, en donde se consiguió un grado de sig.= 0,030, revelando que se relaciona de forma directa entre ambas variables, del mismo modo, un Rho de Spearman=0,435, donde acorde a la categoría se identifica una correlación positiva moderada; se continuo a contrastar los valores con los siguientes autores Guevara y Hoyos (2022), donde alcanzaron como resultado un nivel de sig.=0,00, mostrando que las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional se relacionan, asimismo contaron con un Rho de Spearman =0,878 en donde manifiesta una correlación positiva alta entre las dos variables. Considerando los resultados se verifica la relación del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional entre ambas investigaciones, sin embargo, se discrepó el grado de correlación, debido que el presente estudio obtuvo una correlación positiva moderada, pero a comparación con el antecedente asumió una correlación positiva alta. Bajo el criterio de Huamán y Padilla (2021), manifiestan que el liderazgo transformacional se vincula y direcciona al comportamiento organizacional para desarrollar una buena comunicación y un clima apto para los colaboradores, es así que la relación de todos los colaboradores ejerce en las entidades y la relación de las empresas ejercen a los colaboradores.

A continuación se puntualizó el primer objetivo específico, determinar la relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023. Se observa en la tabla 12, un grado de sig.=0,015; constatando así que la dimensión 1 y la variable 2 se relacionan de una manera directa, además, se alcanzó un de Rho de Spearman =0,481 donde se muestra una correlación positiva moderada, que involucra a la dimensión 1 y al comportamiento organizacional, averiguación que se contrasto por lo encontrado por Sánchez (2021), en donde obtuvo un nivel

de $\text{sig.}=0,00$ indicando que existe relación entre motivación laboral y comportamiento organizacional, asimismo, se consiguió un Rho de Spearman= $0,850$, de esta manera se indica que existe una correlación positiva alta que involucra a la motivación laboral con el comportamiento organizacional. Los resultados mostraron: se verifica la relación existente entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de ambos estudios, por otra parte, se desacordó el grado de correlación de ambas variables, debido a que el presente estudio se alcanzó una correlación positiva moderada y la investigación comparada obtuvo una correlación positiva alta. A criterio de Chang (2022), menciona que la motivación inspiracional, por su parte, se comprende que el modo de reforzar de los líderes es a través de la construcción de una visión basada en valores e ideales, es por ello que gracias al apoyo de los líderes hacia los colaboradores se consigue entusiasmar a los colaboradores, lo cual refuerza el valor de los niveles de optimismo y confianza dentro de la entidad.

En torno al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023. Conforme a la tabla 13, se observa un grado de $\text{sig.}=0,100$, mostrando que la dimensión 2 y la variable 2 no se relacionan, se contó con un Rho de Spearman = $0,337$, que refiere una correlación positiva baja en cuanto a dimensión 2 y la variable 2, la investigación procedió a una contrastación con lo estudiado por el autor Bardales (2019), en donde su investigación obtuvo una $\text{sig.}=0,05$, mostrando que hay una relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, asimismo, un Rho de Spearman = $0,995$ por ende se revela que es una correlación positiva muy alta. Considerando los resultados expresan lo siguiente: se refiere a que no hay relación que implica a la dimensión estimulación idealizada y el comportamiento organizacional, es por ello, se discrepa en el grado de correlación de la dimensión 2 y la variable 2, asimismo el presente estudio se refirió a una correlación positiva baja y la investigación a comparación arrojó una correlación positiva alta. Además en palabras de Castro (2020), describe que la estimulación intelectual es un proceso didáctico donde se evidencia la capacidad del líder para influir de manera positiva en el aprendizaje y desarrollo en cada uno de los colaboradores.

De acuerdo al tercer objetivo, determinar la relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica, 2023; se observa en la tabla 16, que indica una sig. de 0,201, manifestando dimensión 3 y la variable 2 no se relacionan, asimismo, se alcanzó un Rho de Spearman =0,265, que indica una correlación positiva baja entre dimensión 3 y la variable 2, la data fue comparada con el autor Villalva (2022), en donde su investigación evidencio una significancia de 0,905, mostrando que el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional no se relacionan entre sí, asimismo, conto con un de Rho de Spearman =0,021, donde muestra que tiene una correlación positiva muy baja, entre la consideración individualizada y comportamiento organizacional. Los resultados evidenciaron que no hay relación que involucra a la dimensión consideración individualizada y el comportamiento organizacional, por ende, se discrepa en el grado de correlación de la dimensión y la variable, dado que el presente estudio arrojó una correlación positiva baja y la investigación en contrastación tuvo una correlación de positiva muy baja. Además, por parte de López et.al., (2017), describe que está vinculada con ciertas cualidades del comportamiento organizacional que permiten tener en cuenta las obligaciones de los trabajadores de manera individualizada, teniendo en cuenta que cada individuo es un ser único; es por ello que aceptan que dentro del equipo se trabaje en evolucionar las habilidades de cada uno de los colaboradores.

Finalmente, el cuarto objetivo específico, determinar la relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organización de los colaborades del Hospital José Agurto Tello de Lurigancho Chosica,2023. Se observa en la tabla 15, que indica una sig. de 0,036, manifestando que la dimensión 4 y la variable 2 se relacionan de forma directa, en el cual se consiguió un Rho de Spearman= 0,421, con una correlación positiva moderada entre la dimensión 4 y la variable 2, data que se contrastó por el autor Verastegui (2020), en donde su investigación obtuvo una sig. de 0,00, mostrando que el liderazgo transformacional y comportamiento organizacional se relacionan entre sí, además, contó con un Rho de Spearman= 0,757, en donde se indica una correlación positiva alta, que involucra a la influencia idealizada y el comportamiento organizacional. Los resultados indican lo siguiente: se testifica que las dos variables están relacionadas de manera favorable, además,

se discrepó el grado de correlación, debido a que la presente investigación mostro un resultado de correlación positiva moderada y la investigación a comparación dice que hay una correlación positiva alta. Según Ghersi y Sanchez (2021), la influencia idealizada se define al líder como un guía ideal para sus seguidores, porque empatizan con los colaboradores los cuales quieren imitar a los líderes por su definido y correcto comportamiento moral y ético; sus seguidores confían en él y lo respetan.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una relación significativa positiva moderada a través de la primera variable liderazgo transformacional y la segunda variable comportamiento organizacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023, con una $\text{sig.}=0,030$ y un $\text{Rho de Spearman}=0,435$ entre la variable 1 y la variable 2. Por consiguiente, se concluye que el liderazgo transformacional interactúa de forma didáctica y positiva con el grupo de colaboradores, permitiendo establecer conexiones o vínculos significativos mediante el comportamiento organizacional de tal manera le permite al líder velar por las necesidades de sus seguidores, estableciendo así una mejoría en las cualidades de los locadores y logrando mayor responsabilidad y eficiencia para la organización.

Segunda: Se contrastó que existe una correlación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023, con una $\text{sig.}=0,015$ entre la dimensión 1 y la variable 2, asimismo, se obtuvo un $\text{Rho de Spearman}=0,481$ el cual indica un nivel de correlación positivo moderado. Por consiguiente, se concluye que al optimizar el comportamiento organizacional de los locadores se refuerza los niveles de tranquilidad, seguridad y confianza de los trabajadores dentro de la entidad; lo que se realiza mediante el desarrollo de la motivación inspiracional potenciando a sus líderes los cuales incentivan la construcción de una visión basada en valores e ideales, consiguiendo entusiasmarlos e impulsándolos a conseguir sus metas individuales y organizacionales.

Tercera: Se contrastó que no existe una relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023, con una $\text{sig.}=0,100$ entre la dimensión 2 y la variable 2, asimismo, se obtuvo un $\text{Rho de Spearman}=0,337$ el cual indica un nivel de correlación positivo bajo. Por consiguiente, se concluye que dado que existe una correlación positiva baja es necesario reforzar la dimensión estimulación intelectual para lograr un mejor comportamiento organizacional.

Cuarta: Se contrasto que no existe una correlación entre la consideración individualiza y el comportamiento organizacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023, con una sig.=0,201 entre la dimensión 3 y la variable 2, asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman=0,265 el cual indica un nivel de correlación positivo bajo. Se concluye que dado que existe una correlación positivo baja es necesario reforzar la dimensión consideración individualizada para lograr un mejor comportamiento organizacional.

Quinta: Se contrasto que existe una correlación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023, con una sig.=0,036 entre la dimensión 4 y la variable 2, asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman=0,421 el cual indica un nivel de correlación positivo moderado. Se concluye que un adecuado comportamiento organizacional se logra mediante una correcta influencia idealizada, es así que mediante la capacidad que tiene el líder de influenciar a sus colaboradores les trasmite confianza, entusiasmo, credibilidad y respeto; el cual permite generar un ambiente positivo de trabajo y una mejora productiva en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Mediante los resultados conseguidos, se manifestó diversas recomendaciones

Primera: Se recomienda al equipo de capacitación de la Unidad de Personal del Hospital José Agurto Tello de Chosica, implementar capacitaciones de fundamentación de liderazgo transformacional, inteligencia emocional laboral, considerando la comunicación eficaz, motivación al equipo para que el jefe pueda desarrollar grupos de trabajo sin jerarquía y sean reconocidos como colaboradores comprometidos y se entrelace una conexión que ascienda su nivel de motivación y moralidad, con el objetivo de que el jefe esté capacitado y logre crear una conexión con su equipo, por ende el nivel de motivación de los colaboradores se elevara y las actividades de la institución se realizaran con eficiencia.

Segunda: Se recomienda al líder del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Chosica, reconocer la labor de los colaboradores mediante recompensas, incentivos, bonos y reconocimiento para que alcancen las metas propuestas de la institución, con el objetivo de que los colaboradores se encuentren motivados e incentivados mediante el jefe, es así que se lograra la mejora del trabajo y se creará un vínculo de colaborador e institución.

Tercera: Se recomienda al líder del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Chosica, que continúe con el método aplicado en el área administrativa, lo cual consiste en influir, guiar, dirigir a los colaboradores para potenciar las habilidades y capacidades, todo ello con la finalidad de que el jefe fomente la creatividad de resolución de problemáticas entre los colaboradores, incentivándoles en realizar de nuevas formas sus actividades, en beneficio para la institución .

Cuarta: Se recomienda al líder del área administrativa del Hospital José Agurto Tello de Chosica, continuar con el interés de las necesidades de cada uno de los colaboradores, ya que no solo necesitan de motivación e inspiración del líder si no que el líder sea un ejemplo a seguir, todo ello con la finalidad de oportunidades de mejora para la institución, dado a que, el jefe se gana el respeto y confianza de sus colaboradores, por ende se establece un nivel de conducta moral y ético, mejorando el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

Abad, G y De la cruz, C. (2020). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06 de Ate Vitarte- Lima, Período 2020.*

<https://goo.su/iGHDzA>

Abanto, D. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Ríos & Hnos. S.A.C. Miguelito - Villa el Salvador, 2019*

<https://goo.su/r9akC>

Álava et. al, (2023). *Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios.*

<https://goo.su/KIOtKF>

Almas, S.; Chacón, F.; Pérez, A. (2020). *Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Volunteers' Intention to Remain at Non-profit Organizations.*

<https://goo.su/nShp>

Bardales, S. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el área de electrodomésticos de un supermercado de Lima Norte, 2019.*

<https://goo.su/3Urz0r>

Barrios, C Y Gutiérrez, M. (2021). *Liderazgo Transformacional Y Clima Organizacional En La Municipalidad Distrital De Saylla Cusco 2021.*

<https://goo.su/QfxL>

Brume, M. (2019). *Estructura Organizacional.* Sello Editorial: *Institución Universitaria Itsa, Barranquilla, 2019.*

<https://goo.su/aclXB>

Castro, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de lima.*

<https://goo.su/KSwMv56>

Chacchi, S. (2019). Liderazgo transformacional predominante en las directoras de las instituciones educativas del distrito de huanta.

<https://goo.su/Q0vbF7>

Cognodata (2023). *Estadística descriptiva e inferencial en el análisis de datos.*

<https://goo.su/YPRx>

Delgado, H. y Moreno, A. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel portillo,2022.*

<https://goo.su/UaNiF>

Mayo,E.(1988). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiples en empresas murcianas.*

<https://goo.su/txXNzlg>

Faraldo, P. y Paterio, B. (2013). *Estadística y metodología de la investigación Curso 2012-2013.*

<https://goo.su/2bzyzX>

Fuentes, L. (2015). *Comportamiento individual y clima organizacional (estudio realizado con enfermeras de hospitales privados de la cabecera del municipio de san pedro sacatepéquez departamento de san marcos).*

[Fuentes-Lenin.pdf \(url.edu.gt\)](https://url.edu.gt)

Gheri, R. y Sánchez, Y. (2021). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en los colaboradores del Instituto de Desarrollo Personal S.A.C – San Martín de Porres – 2021.*

<https://goo.su/eyAJ>

Guevara, J. y Hoyos, G. (2022). *Relación entre el Liderazgo Transformacional, el Clima Organizacional y variables de resultado en la Dirección General de Fábrica del Ingenio Risaralda S.A.*

<https://goo.su/5Xtwc4>

Huamán, W y Padilla, L. (2021). *Liderazgo Transformacional Y Comportamiento Organizacional Del Colaborador En La I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre Y Romero, Villa Salvador 2021.*

<https://goo.su/RXRdz>

Huarsaya, G. (2019). *Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la universidad nacional de Moquegua, 2019.*

<https://goo.su/t6n8Br>

Inca, E. (2019). *Comportamiento organizacional y salario emocional de la Clínica Internacional de Cercado de Lima – 2019.*

<https://goo.su/vmYOH7>

Jauregui, J (2020). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales del departamento de ginecoobstetricia en un hospital de Lima, 2022.*

<https://goo.su/y96B5C>

Jun, K, & Lee, J. (2023). *Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. Behavioral Sciences* (2076-328X), 13(4), 320.

<https://doi.org/10.3390/bs13040320>

López, et. al., (2017). *Dimensions of transformational leadership and organizational learning capability in SMEs.*

<https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

López, P. (2004). *Población muestra y muestreo.*

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12>

Martínez, I.; Salanova, M. y Cruz-Ortiz, V. (2020). *Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs.*

<https://goo.su/Mjcvu>

Meza, N. y Sánchez, R. (2023). *Comportamiento colectivo - grupal violento tendiente a la deshumanización, depersonalización y desdignificación de los otros.*

<http://revistacopala.net/index.php/ojs/article/view/176/216>

Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia.*

<https://goo.su/p4BT>

Perilla, L. y Gómez, O. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder.*

<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v33n2/1576-5962-rpto-33-02-00095.pdf>

Pezo. R. (2019). *Guía de procedimientos para la elaboración de trabajos de investigación, tesis y trabajos de suficiencia profesional en la universidad privada de la selva peruana. Iquitos: UPS.*

https://ups.edu.pe/transparencia/files/Guia_Procedimientos_TesisV3.pdf

Rojas, C. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá.*

<https://goo.su/Uwzv>

Rojero (2019) *.El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas.*

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>

Roldán, P. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: UAB*

<https://goo.su/NEEWB>

Ross, S. (2018). *Introducción a la Estadística.*

<https://goo.su/ZJUK3DS>

Salas, E. y Glickman, A. (1990). *Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral: la experiencia peruana*

<https://www.redalyc.org/pdf/805/80522105.pdf>

Sanchez, H. (2021). *La motivación laboral y el comportamiento organizacional de la empresa energía y organización de sistemas s.a. - piura, año 2021.*

<https://goo.su/gcfb>

Santos, K. (2022). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho- 2022.*

<https://goo.su/zKA60Re>

Valbuena et. al, (2021). *Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluator.*

<https://goo.su/IBvhPNW>

Vázquez, W. (2020). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante.*

<https://goo.su/YPWB>

Vera, D. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Veá Ceres, Ate 2019.*

<https://goo.su/UTAanZ>

Verastegui, M. (2020). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac – 2020.*

<https://goo.su/rkadJZE>

Villalva, G. (2022). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.*

<https://goo.su/S7znG>

ANEXO

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de escala	Niveles de dimensión
Liderazgo transformacional	Según Álava et al., (2023) indican que el líder transformacional debe desarrollar e incrementar el porcentaje de creatividad e innovación en cada uno de sus seguidores, dependiendo el contexto en que se encuentren y encaminándolos en un aprendizaje social y sostenible.	La variable contó con 4 dimensiones. Los cuales se separaron en 8 indicadores, se empleará un cuestionario con 24 ítems en escala ordinal.	1. Motivación inspiracional	1.1. Refuerza la auto seguridad 1.2. Incentivos para desafíos de retos	1 al 4	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alta Regular Baja
			2. Estimulación intelectual	2.1. Capacidad de pensamiento innovadores 2.2. Integración al compromiso personal	5 al 8		
			3. Consideración individual	3.1. Estimulación al personal 3.2. Crear seguridad en el colaborador	9 al 12		
			4. Influencia idealizada	4.1. Elemento de atributos 4.2. Elemento de conductas			
Comportamiento organizacional	Según Verastegui (2020), el comportamiento organizacional es de vital importancia, ya que es un instrumento humano a favor de los trabajadores el cual permite poder resolver conflictos, aumentando la productividad y la optimización de los trabajadores en diversas áreas de la empresa.	La variable contó con 3 dimensión. Los cuales se separaron en 6 indicadores, se empleará un cuestionario con 18 ítems en escala ordinal.	1. Comportamiento grupal	1.1. Resolución de conflictos 1.2. Participación entre miembros	1 al 4	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre	Alta Regular Baja
			2. Comportamiento individual	2.1. Ética y valores 2.2. Habilidad y desempeño	5 al 8		
			3. Estructura organizacional	3.1. Clima satisfactorio 3.2. Material y herramientas	9 al 12		

Anexo 2. Validación de jueces o expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento con el título: “Comportamiento organizacional y liderazgo transformacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mag. Alfredo Alonso López		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)	
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ghersy y Sánchez
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesto por 24 preguntas.</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Comportamiento organizacional

Según Verastegui (2020), el comportamiento organizacional es de vital importancia, ya que es un instrumento humano a favor de los trabajadores el cual permite poder resolver conflictos aumentando la productividad y la optimización de los trabajadores en diversas áreas de la empresa.

- **Variable 2:** Liderazgo transformacional

Según Álava et al., (2023) indican que el líder transformacional debe desarrollar e incrementar el porcentaje de creatividad e innovación en cada uno de sus seguidores, dependiendo el contexto en que se encuentren y encaminándolos en un aprendizaje social y sostenible.

Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional	Comportamiento grupal	La población ha presentado impresionantes acontecimientos sobre el comportamiento colectivo a lo largo de los tiempos. Estos hechos frecuentemente, nos hacen sentir emociones que conllevan a la reflexión sobre los hechos realizados, mediante las sociedades que mantienen una persistente deconstrucción por la aspirada búsqueda de la paz (Meza et al.,2023).
	Comportamiento individual	El comportamiento individual forma parte dentro del proceso laboral y empresarial, de esta manera lo vemos en el actuar diario; es por ello que el dominio del comportamiento individual en el clima organizacional es fundamental debido a que cada individuo trabaja y maniobra de forma única estimulando su contexto u entorno y mejorando así su perspectiva (Fuentes, 2015).
	Estructura organizacional	La estructura organizacional ocurre para determinar cómo trabaja una entidad, fortaleciendo para alcanzar las metas para permitir un aumento a futuro y obtener mayor rentabilidad, la estructura funciona empleando una tabla organizacional (Brume, 2019).
Liderazgo organizacional	Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, por su parte, se comprende que el modo de reforzar de los líderes es a través de la construcción de una visión basada en valores e ideales, es por ello que gracias al apoyo de los líderes hacia los colaboradores se consiguen entusiasmar a los colaboradores, lo cual refuerza el valor de los niveles de optimismo y confianza dentro de la entidad (Chang, 2022).
	Estimulación intelectual	Según Rojero et al., (2019) señala que es el nivel que incentiva a los demás a ser innovadores y creativos al observar problemáticas antiguas en innovadoras formas, formando así un ambiente lleno de paciencia y dejando que los trabajadores decidan respecto a los valores y creencias personales, así como laboral.
	Consideración Individual	Según Huarsaya (2019), menciona que el líder manifiesta consideración en los trabajadores, por ende, está al tanto de las necesidades profesionales de cada colaborador, mientras actúa como líder y facilitador en lo requerido en las necesidades de cada uno.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del “Comportamiento organizacional y liderazgo transformacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica 2023”. elaborado por autores Gonzales Ccachuco Regina Berlín y López Cortez Angélica Maribel, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Resolución de conflictos	1-2				
Participación entre miembros	3-4				

- Segunda dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Ética y valores	5-6				
Habilidad y desempeño	7-8				

- Tercera dimensión: Estructura organizacional

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Clima satisfactorio	9-10				
Material y herramientas	11-12				

Variable del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Clarid	Coher	Relev	Observaciones
Refuerza la auto seguridad	1-2				
Incentivos para el desafío de retos	3-4				

- Segunda dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Clarid	Coher	Relev	Observaciones
Capacidad de pensamientos innovadores	5-6				
Integración al compromiso del personal	7-8				

- Tercera dimensión: Consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Estimulación al personal	9-10				
Crear seguridad al colaborador	11-12				



.....

Mag. Alfredo Alonso López

DNI N° 09460324

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

VALIDACIÓN DE JUECES O EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento con el título: "Comportamiento organizacional y liderazgo transformacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carlos Abraham Aramburù Geng		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ghersì y Sánchez
Procedencia:	Adaptado
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesto por 24 preguntas.</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Comportamiento organizacional

Según Verastegui (2020), el comportamiento organizacional es de vital importancia, ya que es un instrumento humano a favor de los trabajadores el cual permite poder resolver conflictos aumentando la productividad y la optimización de los trabajadores en diversas áreas de la empresa.

- **Variable 2:** Liderazgo transformacional

Según Álava et al., (2023) indican que el líder transformacional debe desarrollar e incrementar el porcentaje de creatividad e innovación en cada uno de sus seguidores, dependiendo el contexto en que se encuentren y encaminándolos en un aprendizaje social y sostenible.

Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional	Comportamiento grupal	La población ha presentado impresionantes acontecimientos sobre el comportamiento colectivo a lo largo de los tiempos. Estos hechos frecuentemente, nos hacen sentir emociones que conllevan a la reflexión sobre los hechos realizados, mediante las sociedades que mantienen una persistente deconstrucción por la aspirada búsqueda de la paz (Meza et al.,2023).
	Comportamiento individual	El comportamiento individual forma parte dentro del proceso laboral y empresarial, de esta manera lo vemos en el actuar diario; es por ello que el dominio del comportamiento individual en el clima organizacional es fundamental debido a que cada individuo trabaja y maniobra de forma única estimulando su contexto u entorno y mejorando así su perspectiva (Fuentes, 2015).
	Estructura organizacional	La estructura organizacional ocurre para determinar cómo trabaja una entidad, fortaleciendo para alcanzar las metas para permitir un aumento a futuro y obtener mayor rentabilidad, la estructura funciona empleando una tabla organizacional (Brume, 2019).
Liderazgo organizacional	Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, por su parte, se comprende que el modo de reforzar de los líderes es a través de la construcción de una visión basada en valores e ideales, es por ello que gracias al apoyo de los líderes hacia los colaboradores se consiguen entusiasmar a los colaboradores, lo cual refuerza el valor de los niveles de optimismo y confianza dentro de la entidad (Chang, 2022).
	Estimulación intelectual	Según Rojero et al., (2019) señala que es el nivel que incentiva a los demás a ser innovadores y creativos al observar problemáticas antiguas en innovadoras formas, formando así un ambiente lleno de paciencia y dejando que los trabajadores decidan respecto a los valores y creencias personales, así como laboral.
	Consideración Individual	Según Huarsaya (2019), menciona que el líder manifiesta consideración en los trabajadores, por ende, está al tanto de las necesidades profesionales de cada colaborador, mientras actúa como líder y facilitador en lo requerido en las necesidades de cada uno.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del "Comportamiento organizacional y liderazgo transformacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica 2023". elaborado por autores Gonzales Ccachuco Regina Berlín y López Cortez Angélica Maribel, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Resolución de conflictos	1-2				
Participación entre miembros	3-4				

- Segunda dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Ética y valores	5-6				
Habilidad y desempeño	7-8				

- Tercera dimensión: Estructura organizacional

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Clima satisfactorio	9-10				
Material y herramientas	11-12				

Variable del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Clarid	Coher	Relev	Observaciones
Refuerza la auto seguridad	1-2				
Incentivos para el desafío de retos	3-4				

- Segunda dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Clarid	Coher	Relev	Observaciones
Capacidad de pensamientos innovadores	5-6				
Integración al compromiso del personal	7-8				

- Tercera dimensión: Consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Estimulación al personal	9-10				
Crear seguridad al colaborador	11-12				



.....
Mag. Carlos Abraham Aramburù Geng

DNI N° 44075484

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

VALIDACIÓN DE JUECES O EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento con el título: “Comportamiento organizacional y liderazgo transformacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dra. Débora Denisse Guillen Cabrera		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gheri y Sánchez
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesto por 24 preguntas.</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Comportamiento organizacional

Según Verastegui (2020), el comportamiento organizacional es de vital importancia, ya que es un instrumento humano a favor de los trabajadores el cual permite poder resolver conflictos aumentando la productividad y la optimización de los trabajadores en diversas áreas de la empresa.

- **Variable 2:** Liderazgo transformacional

Según Álava et al., (2023) indican que el líder transformacional debe desarrollar e incrementar el porcentaje de creatividad e innovación en cada uno de sus seguidores, dependiendo el contexto en que se encuentren y encaminándolos en un aprendizaje social y sostenible.

Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional	Comportamiento grupal	La población ha presentado impresionantes acontecimientos sobre el comportamiento colectivo a lo largo de los tiempos. Estos hechos frecuentemente, nos hacen sentir emociones que conllevan a la reflexión sobre los hechos realizados, mediante las sociedades que mantienen una persistente deconstrucción por la aspirada búsqueda de la paz (Meza et al.,2023).
	Comportamiento individual	El comportamiento individual forma parte dentro del proceso laboral y empresarial, de esta manera lo vemos en el actuar diario; es por ello que el dominio del comportamiento individual en el clima organizacional es fundamental debido a que cada individuo trabaja y maniobra de forma única estimulando su contexto u entorno y mejorando así su perspectiva (Fuentes, 2015).
	Estructura organizacional	La estructura organizacional ocurre para determinar cómo trabaja una entidad, fortaleciendo para alcanzar las metas para permitir un aumento a futuro y obtener mayor rentabilidad, la estructura funciona empleando una tabla organizacional (Brume, 2019).
Liderazgo organizacional	Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, por su parte, se comprende que el modo de reforzar de los líderes es a través de la construcción de una visión basada en valores e ideales, es por ello que gracias al apoyo de los líderes hacia los colaboradores se consiguen entusiasmar a los colaboradores, lo cual refuerza el valor de los niveles de optimismo y confianza dentro de la entidad (Chang, 2022).
	Estimulación intelectual	Según Rojero et al., (2019) señala que es el nivel que incentiva a los demás a ser innovadores y creativos al observar problemáticas antiguas en innovadoras formas, formando así un ambiente lleno de paciencia y dejando que los trabajadores decidan respecto a los valores y creencias personales, así como laboral.
	Consideración Individual	Según Huarsaya (2019), menciona que el líder manifiesta consideración en los trabajadores, por ende, está al tanto de las necesidades profesionales de cada colaborador, mientras actúa como líder y facilitador en lo requerido en las necesidades de cada uno.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del “Comportamiento organizacional y liderazgo transformacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica 2023”. elaborado por autores Gonzales Ccachuco Regina Berlín y López Cortez Angélica Maribel, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Resolución de conflictos	1-2				
Participación entre miembros	3-4				

- Segunda dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Ética y valores	5-6				
Habilidad y desempeño	7-8				

- Tercera dimensión: Estructura organizacional

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Clima satisfactorio	9-10				
Material y herramientas	11-12				

Variable del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: Motivación inspiracional

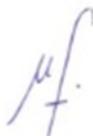
Indicadores	Ítem	Clarid	Coher	Relev	Observaciones
Refuerza la auto seguridad	1-2				
Incentivos para el desafío de retos	3-4				

- Segunda dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Clarid	Coher	Relev	Observaciones
Capacidad de pensamientos innovadores	5-6				
Integración al compromiso del personal	7-8				

- Tercera dimensión: Consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Clari	Coher	Relev	Observaciones
Estimulación al personal	9-10				
Crear seguridad al colaborador	11-12				



.....

Dra. Débora Denisse Guillen Cabrera

DNI N°46417339

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por

otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 3. Instrumento de investigación

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene aseveraciones sobre el liderazgo transformacional, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida labora

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	Dimensión 01: Motivación inspiracional					
	Indicador 01: Refuerza la auto seguridad					
1	El jefe hace que sienta que cuando ejecutas tu labor satisfactoriamente tengas la posibilidad de crecer profesionalmente.					
2	El jefe te incentiva a cumplir tus metas delegadas.					
	Indicador 02: Incentivos para el desafío de retos					
3	Te encuentras satisfecho con las bonificaciones que te brinda la entidad ante algún reto cumplido.					
4	El jefe te brinda o proporciona benéficos ante alguna tarea encomendada.					
	Dimensión 02: Estimulación intelectual					
	Indicador 01: Capacidad de pensamientos innovadores					
5	El jefe te incentiva y/o promueve a la realización de mejoras innovadores ante una problemática.					
6	El jefe te motiva a planificar estrategias y organizar proyectos innovadores para adquirir mejores resultados.					
	Indicador 02: Integración al compromiso del personal					
7	El jefe busca una integración individual o grupal con las competencias y habilidades de cada colaborador.					
8	Sientes tener un vínculo emocional con la entidad.					
	Dimensión 03: Consideración individualizada					
	Indicador 01: Estimulación al personal					
9	El jefe te estimula a alcanzar tus metas individuales en la entidad.					
10	La entidad te ofrece crecer laboralmente mediante tus conocimientos y/o habilidades.					
	Indicador 02: Crear seguridad al colaborador					
11	La imagen del jefe te transmite confianza para el desarrollo de las actividades.					
12	Sientes contar con el respaldo y la confianza de tu jefe ante las actividades asignadas.					

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene aseveraciones sobre el comportamiento organizacional, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida labora

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	Dimensión 01: Comportamiento grupal					
	Indicador 01: Resolución de conflictos					
1	En el desarrollo de la resolución de conflictos, acostumbran escuchar las opiniones de los demás.					
2	Se busca y se mantiene una comunicación efectiva con los colaboradores que indican una postura negativa.					
	Indicador 02: Participación entre miembros					
3	Al laboral en equipo todos participan de manera conjunta.					
4	Al realizar actividades nuevas brindas apoyo a tus compañeros que no están familiarizados con las actividades.					
	Dimensión 02: Comportamiento Individual					
	Indicador 01: Ética y valores					
5	Labora éticamente y con valores para el cumplimiento de los objetivos.					
6	Desarrolla y efectúa diversas funciones de forma responsable, justa y honesta.					
	Indicador 02: Habilidad y desempeño					
7	Ante un conflicto cree tener las habilidades adecuadas para poder resolverlo.					
8	Realizas las actividades con eficiencia, alcanzando a optimizar tus tiempos.					
	Dimensión 03: Estructura organizacional					
	Indicador 01: Clima satisfactorio					
9	Percibes un clima organizacional beneficioso entre los colaboradores de la entidad.					
10	Los coordinadores de las áreas fomentan un ambiente laboral beneficioso y pacifico en la entidad.					
	Indicador 02: Material y herramientas					
11	Reparten los recursos de manera equitativa entre cada miembro de la entidad.					
12	Conoces las obligaciones y las actividades que requiere tu puesto.					

ANEXO 4. Tabla de los niveles de correlación

Tabla 16

Nivel de correlación

Valor	Significancia
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,38	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

ANEXO 5. Cálculo de confiabilidad del instrumento de recolección de datos y/o tabla de las magnitudes.

Tabla 17

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rangos	Niveles
Alfa de Cronbach > 0.9	0.9 Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	0.8 Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	0.7 Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	0.6 Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	0.5 Pobre
Alfa de Cronbach < 0.5	0.5 Inaceptable

Anexo 6. Instrumento de investigación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

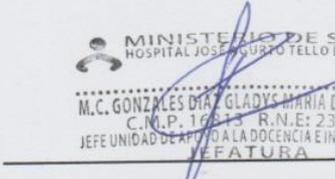
Nombre de la Organización:	RUC: 20507151320
Hospital José Agurto Tello Chosica	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: <i>Gonzales Díaz Gladys María</i>	DNI: <i>09185622</i>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Comportamiento organizacional y liderazgo transformacional en los colaboradores del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho- Chosica 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Gonzales Ccachuco Regina Berlín	73593674
López Cortez Angelica Maribel	72033722

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.
Lugar y Fecha: Lurigancho-Chosica, 15 de junio del 2023

Sello y Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características

ANEXO 7. Base de datos.

Variables	V1 - LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																							
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						INFLUENCIA IDEALIZADA					
Dimensiones	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Preguntas																								
E1	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
E6	4	4	5	3	4	1	2	4	4	4	5	4	3	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5
E7	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E8	5	4	5	4	2	1	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5
E9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E11	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E12	4	5	5	4	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	4	3	1	1	1	2	1
E13	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E15	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
E16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E21	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E22	3	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3
E23	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3
E24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3
E25	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4

V2 -COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																		
COMPORTAMIENTO GRUPAL						COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL						ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	
4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	
4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	
2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	1	2	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	