

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA



TESIS

**“LIDERAZGO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO
DE SALUD SOCORRO. HUAURA 2017”**

Presentado por los Bachilleres

DEBORAH ALOR QUISPE

JUAN FRANCISCO VILELA MENDOZA

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Estadística e Informática

Mg. MIGUEL ÁNGEL AGUILAR LUNA VICTORIA
Asesor

Huacho – Perú

2017

Contenido

1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1	Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2	Formulación del Problema.....	4
1.2.1	Problema General.....	4
1.2.2	Problemas Específicos.....	4
1.3	Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1	Objetivo General.....	4
1.3.2	Objetivos Específicos.....	4
2	MARCO TEÓRICO.....	5
2.1	Antecedentes de la Investigación.....	5
2.2	Bases Teóricas.....	10
2.3	Definiciones Conceptuales.....	18
2.4	Formulación de las hipótesis.....	19
2.4.1	Hipótesis General.....	19
2.4.2	Hipótesis Específicas.....	19
3	METODOLOGÍA.....	20
3.1	Diseño metodológico.....	20
3.1.1	Tipo.....	20
3.1.2	Enfoque.....	20
3.2	Población y Muestra.....	20
3.2.1	Población.....	20

3.2.2	Muestra	20
3.3	Operacionalización de variables	21
3.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	22
	La técnica.....	22
	Los instrumentos.....	22
3.5	Técnicas para el procesamiento de la información	24
4	RESULTADOS	25
5	discusión, conclusiones y recomendaciones.....	32
6	FUENTES DE INFORMACIÓN	34
6.1	Fuentes Bibliográficas.....	34
6.2	Fuentes Electrónicas.....	35
7	ANEXO 1: Cuestionarios	37
	Anexo 2: Matriz de Consistencia.....	39

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar si existe correlación significativa entre el liderazgo y cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro-Huaura. **Método y material**, éste trabajo es de carácter cuantitativo, aplicado, correlacional, no experimental de corte transversal; se ha utilizado la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de 10 ítems para medir liderazgo y otro de 16 ítems para cambio organizacional. Tomando una muestra no probabilística irrestricta de 27 trabajadores. Los **resultados** fueron 70.4% tienen liderazgo y 92.6% tiene características de un cambio organizacional. Como **conclusión final**; existe correlación significativa entre el liderazgo en sus dos dimensiones medidas: primarias y secundarias con el cambio organizacional.

Palabras Clave: *liderazgo, rasgos primarios, rasgos secundarios. Cambio Org.*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a significant correlation between leadership and organizational change in the workers of the Socorro-Huaura Health Center. **Method and material**, this work is of a quantitative, applied, correlational, non-experimental cross-sectional nature; the survey technique has been used through a 10-item questionnaire to measure leadership and a 16-item questionnaire for organizational change. Taking a non-probabilistic unrestricted sample of 27 workers. **The results** were 70.4% have leadership and 92.6% have characteristics of an organizational change. **As a final conclusion**; There is a significant correlation between leadership in its two dimensions measured: primary and secondary with organizational change.

Keywords: *leadership, primary traits, secondary features. Change Org.*

Introducción

Esta investigación trata sobre la relación que existe entre las características de liderazgo con las características del cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro, ubicada en el distrito de Huaura, Provincia de Huaura, departamento de Lima. Llegando a demostrar que cuando se cuenta con mayores condiciones de liderazgo, propicia un ambiente a favor de un cambio al interior de la organización. Usando para ellos dos cuestionarios que midieron cada una de las variables citadas.

Para ello, este trabajo se divide en 6 capítulos:

Capítulo 1: Planteamiento del Problema

Capítulo 2: Marco Teórico

Capítulo 3: Metodología

Capítulo 4: Resultados

Capítulo 5: Discusión, conclusiones y recomendaciones

Capítulo 6: Fuentes de Información

Los Autores

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Las instituciones privadas hoy en día mantienen un control sobre los cambios organizacionales que pueden desarrollarse al interior de ellas, en tanto las instituciones públicas no son exceptúas a este tipo de desempeño, más aún si a esto lo relacionan con desarrollo o crecimiento. Así mismo, observamos en la mayoría de establecimientos que toman cada día mas en cuenta el liderazgo de sus trabajadores; ya que es este el que motiva de alguna manera al mejor desenvolvimiento de los trabajadores en sus puestos laborales. Lo que nos lleva a pensar que no solo en el entorno empresarial se debe relacionar estas variables sino que en todos los organismos en general, deberían establecerse normas de liderazgo como capacitaciones, integraciones, intercambios culturales, talleres de formación que conlleve a un cambio estructural en la organización.

En nuestra localidad y más aún en el centro de Salud Socorro, en donde se observa que si bien puede existir buena comunicación entre sus trabajadores; falta un poco de liderazgo tanto en sus directivos, dirigentes y personal ordinario, que podría mejorar la visión del público en general para con el establecimiento de salud; es por ello que fue imprescindible medir que tanto puede relacionarse las diferentes formas de liderazgo en los trabajadores con el cambio organizacional.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Existe relación significativa entre los rasgos primarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017?
- ¿Existe relación significativa entre los rasgos secundarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Determinar si existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar si existe relación significativa entre los rasgos primarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.
- Determinar si existe relación significativa entre los rasgos secundarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

(Danet, García, & March, 2016), Granada; En su tesis titulada: “Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias”, cuyo objetivo fue conocer los orígenes teóricos, los estilos y modelos de liderazgo transformacional, así como su aplicación y desarrollo en el ámbito sanitario. La revisión bibliográfica se realizó en julio 2013, en las bases de datos electrónicas Scielo, Dialnet Uniroja, Índice Médico Español, PubMed y Ovid. La búsqueda se efectuó en tres fases sucesivas, generando la selección final de 204 documentos, que se estudiaron a través de un análisis de contenido que incluyó: objetivo, abordaje teórico, metodología, resultados, conclusiones. La bibliografía sitúa el origen del liderazgo transformacional en el contexto de una mayor competitividad, cambio e innovación organizacional. A partir de finales del siglo XX, surgió un amplio espectro de perspectivas explicativas sobre los diferentes estilos y modelos de liderazgo transformacional, dentro de los cuales destaca especialmente el liderazgo distribuido. En el marco de la organización sanitaria, la línea de innovación organizacional se corresponde con exigencias específicas de liderazgo transformacional y las principales líneas de investigación son: la relación del liderazgo con el clima y la satisfacción profesional, el liderazgo enfermero y la formación en el liderazgo. Nuevos estudios son necesarios para

conocer las mejores prácticas y estrategias de liderazgo y gestión en el ámbito de la salud.

(Montaña Rey & Torres Reyes, 2015), Bogotá; en su tesis: “Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero”, cuyo trabajo de grado, enmarcado dentro de la línea de investigación de Estrategia y su programa de Estrategia y Contexto Empresarial de la Universidad del Rosario, busca caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector Financiero en Colombia y realizar orientaciones de acciones para el cambio organizacional de acuerdo con la estrategia de perdurabilidad establecida por la Alta Dirección de dicha empresa.

Para este fin, se realiza una cuidadosa revisión y actualización del estado del arte de los conceptos clave “Cultura Organizacional” y “Cambio Organizacional”. Es de resaltar que para el primero de ellos, se toma como punto de partida el estado del arte sobre Cultura Organizacional realizado por el profesor Carlos Eduardo Méndez Álvarez¹ y cuyo marco temporal abarca desde los orígenes del concepto en el siglo XIX hasta el año 2006. Asimismo, luego de una cuidadosa revisión de los Modelos de Cambio Organizacional existentes y de la realidad de la empresa objeto de estudio, se adopta el Modelo ADKAR² que consta de cinco fases: Conciencia del Cambio, Deseo, Conocimiento, Capacidad – Habilidad y Refuerzo.

Asimismo, a partir de la construcción de un fundamento teórico sólido y a través de la aplicación de la metodología para describir la Cultura Organizacional en Colombia MEDECO³ se busca una aproximación a la Cultura Organizacional de la empresa objeto de estudio con el fin de describir e identificar los rasgos

predominantes de su cultura organizacional y entregar una propuesta final con los rasgos necesarios que alientan la consecución exitosa de los procesos de cambio.

Como resultado, se concluye que la empresa objeto de estudio cuenta con una Cultura Alternativa Explícita conformada por las Macro-tendencia de formalización y de Calidad de la interacción social evidenciando así que en la empresa no se perciben rasgos altamente arraigados en situaciones de nivel dicotómico y por el contrario, existe algún nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas alrededor de las dos Macro-tendencias. Asimismo, su operación se representa a través de la formalización de las normas, en donde son importantes la estructura, las políticas y los procedimientos; sin que la interacción y la gestión de los empleados dejen de ser relevantes.

Se presenta a la empresa objeto de estudio resultados y estrategias de intervención entorno a siete áreas de interés: Alto sentido de pertenencia, identificación y satisfacción con la institución, Adecuada estructura y división de trabajo, Sólidas políticas corporativas, Condiciones y elementos de trabajo, Enfoque en eficiencia y productividad y Prioridad en el conocimiento de la organización y la capacitación.

(Chávez Rimache, Cigüeñas Espinel, & Martensen Muñoz, 2016); Lima; en su investigación: “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios” tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo y la actitud ante el cambio organizacional predominante, así como determinar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional de los trabajadores de una empresa peruana del sector servicios. Los autores de la presente investigación diseñaron un estudio de tipo cuantitativo, correlacional y transversal. Participaron 193 colaboradores, quienes

respondieron dos instrumentos: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X corta de Bass y Avolio (1997) para la variable estilos de liderazgo, con el que evaluaron a sus jefes (50 líderes); y la Escala de Actitud ante el Cambio Organizacional de Rabelo *et al.* (2004:9-30) con la que evaluaron su propia actitud ante el cambio organizacional (aceptación, temor y cinismo).

Los hallazgos evidencian que el estilo de liderazgo predominante en la empresa es el transformacional y la actitud predominante es la aceptación. Asimismo, los resultados muestran que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo se relacionan de manera significativa, moderada y positiva con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional; también señalan que el estilo de liderazgo pasivo-evitador se relaciona de manera significativa, moderada e inversa con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional.

Finalmente se desarrolló un plan de mejora enfocado en plantear acciones que permitan fortalecer la actitud de aceptación ante el cambio organizacional tomando en cuenta los estilos de liderazgo de los líderes de la empresa.

(Matinez Contreras, 2013), Santiago de Surco-Lima; en su investigación: “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”, destacaron que el liderazgo transformacional permite a los directivos influenciar en sus docentes de tal manera que reconozcan y atribuyan mando al director. Para la gestión de los colegios favorece las relaciones interpersonales entre docentes y directores lo cual beneficia a las organizaciones educativas. Por esa razón nos interesó indagar sobre ¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional del director de una institución educativa pública dela UGEL 07? A través de este estudio pretendimos reconocer las

características del liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07. Así en la organización estudiada, el ejercicio del liderazgo facilita al director el planteamiento de soluciones, con apoyo de sus docentes, en beneficio de la escuela y promueve el desarrollo profesional de los mismos afianzando las obligaciones profesionales de los docentes y el desarrollo de una visión conjunta institucional. El trabajo de tesis es el resultado de investigación de nivel descriptivo, de tipo ex post facto y modalidad de estudio de caso determinada por criterios pertinentes en la realidad peruana y contextualizada dentro del plan piloto demunicipalización de la gestión educativa 2007. Se utilizan dos instrumentos: el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5s) formulario para profesores y director; y la entrevista. En la investigación se identifica tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director como son la influencia en el docente, motivación en el docente y estimulación docente. También se analizan las relaciones entre las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada.

2.2 BASES TEÓRICAS

Alles (2008), manifestó que “**Las organizaciones** de cualquier tipo y tamaño están integradas por personas, y allí comienza el denominador común entre ellas. Muchos se preguntan: ¿qué relación puede existir entre las Fuerzas Armadas y una organización de 50 personas que distribuye un determinado producto o brinda un servicio? En una primera visión pareciera que muy poco. Pero no es así. Los problemas derivados de las diferentes conductas humanas se encuentran en todas partes donde los individuos se desempeñan. La complejidad de las organizaciones puede variar, así como su tipo de actividad, pero ciertos problemas o situaciones que trataremos en esta obra son comunes a todas ellas.

El comportamiento organizacional, como temática, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. Todo esto y mucho más implican el comportamiento de las personas que integran una organización, como ya se dijo, de cualquier tipo y tamaño.

¿Por qué estudiar el comportamiento organizacional? Por muchas razones; la más importante de ellas es que ciertas problemáticas son comunes a diferentes organizaciones, por lo cual su estudio y comprensión ayuda a conocer cuál es la mejor manera de abordarlas. Por ejemplo, si una organización tiene un problema de transmisión de información entre áreas, conocer y comprender cómo fluye la información y de qué manera se relacionan las personas entre sí, puede ayudar al diseño de un mejor procedimiento, o tal vez a darse cuenta de que lo que se necesita no es modificar el procedimiento, sino desarrollar ciertas competencias en los colaboradores. Por lo tanto, el estudio del comportamiento en las organizaciones no implica sólo un catálogo de situaciones y

problemas para integrar un libro o una asignatura universitaria, sino también material de ayuda concreta a los directivos de una organización.

En un enfoque simple y directo, la expresión comportamiento organizacional hace referencia al comportamiento de los individuos en su ámbito laboral, entendiendo que éstos desarrollan su actividad de trabajo dentro de organizaciones.” (págs. 18,19)

Robbins & Judge (2009), “El **comportamiento organizacional** (con frecuencia se abrevia como CO) es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. Esto parece un trabalenguas, así que lo descifraremos.

El comportamiento organizacional es un campo de estudio, lo que significa que es un área distinta de experiencia con un cuerpo común de conocimiento. ¿Qué estudia? Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura. Además, el CO aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia. Nuestra definición se resume así: el CO se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. Y como el CO estudia en específico las situaciones relacionadas con el empleo, no es de sorprender que haga énfasis en que el comportamiento se relaciona con los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de los empleados, productividad, desempeño humano y administración.

Hay un acuerdo creciente en los componentes o temas que constituyen el campo de estudio del CO. Aunque aún existe mucho debate sobre la importancia relativa de cada uno, parece que se coincide en que el CO incluye los temas fundamentales de la

motivación, el comportamiento y poder del líder, la comunicación interpersonal, la estructura y procesos de grupo, el aprendizaje, el desarrollo y percepción de actitudes, procesos de cambio, conflicto, diseño del trabajo y tensión laboral.” (págs. 10, 11)

Chiavenato (2009), “**Las organizaciones son la creación más sofisticada** y compleja de la humanidad. Son la base de todos los inventos. Nos fascinan las maravillas que ha creado el conocimiento humano, como la computadora, las naves espaciales, los aviones, el teléfono celular y otras tecnologías avanzadas, pero olvidamos que estos inventos fueron concebidos y desarrollados dentro de organizaciones. Todos los descubrimientos modernos son producto de organizaciones que proyectan, crean, desarrollan, producen, perfeccionan, distribuyen y entregan lo que necesitamos para vivir. Las organizaciones innovan continuamente productos, servicios, instalaciones, medios de entretenimiento e información.

De hecho, vivimos en una sociedad de organizaciones que planean y producen casi todo. Nacemos en organizaciones, en las cuales aprendemos y trabajamos la mayor parte de nuestras vidas, e incluso morimos en ellas. La cantidad y heterogeneidad de las organizaciones son increíbles: empresas, bancos, instituciones financieras, escuelas y universidades, hospitales, tiendas y centros comerciales, supermercados, gasolineras, restaurantes, estacionamientos, organizaciones no gubernamentales (ONG), iglesias, organismos públicos, el ejército, fábricas, la radio y la televisión... Los ejemplos son interminables. Las organizaciones crean bienes y servicios de naturaleza y características muy diversas: diversión y mercancías, información y conocimientos, cuidado de la salud, educación; impulsan la innovación y facilitan el desarrollo tecnológico y social. Además, generan valor y crean riqueza. El desarrollo humano y social de una nación se basa

principalmente en el desempeño de sus organizaciones, que son las que hacen avanzar la economía de los países.

No existen dos organizaciones iguales. Las hay de todos tamaños, desde microorganizaciones como las pequeñas o microempresas de una sola persona hasta las enormes y complejas multinacionales y las compañías globales, que extienden su influencia por el mundo entero y trascienden fronteras. Existen organizaciones poseedoras de un valioso patrimonio físico y otros recursos tangibles, pero también existen organizaciones virtuales cuya operación no se ajusta a los conceptos tradicionales de espacio y tiempo. Las organizaciones no están aisladas ni son autosuficientes, sino que forman parte de un universo más amplio. Son sistemas que actúan dentro de otros sistemas y están insertas en un medio constituido por otras organizaciones, en una relación de interdependencia que les permite sobrevivir y competir en un mundo complejo. Unas proporcionan los insumos y los recursos para que otras puedan funcionar. El intercambio entre organizaciones es dinámico, trasciende las fronteras y alcanza una escala global. Su interdependencia es cada vez mayor debido a las alianzas estratégicas, que crean redes complejas y bien integradas. La idea de que la unión hace la fuerza es particularmente cierta en el ámbito de las organizaciones. El comportamiento organizacional (CO) estudia la dinámica y el funcionamiento de las organizaciones. Como cada una es diferente, el comportamiento organizacional define las bases y las características generales de su funcionamiento. Las organizaciones se caracterizan por tener un diseño estructural, es decir, cada una tiene una estructura organizacional que sirve de base para su funcionamiento. Además, cada una tiene su propia cultura organizacional, es decir, un conjunto de creencias, valores y comportamientos que caracterizan su funcionamiento. El primer paso para conocer el comportamiento de una organización es analizar su entorno y su ambiente interno, es decir, su diseño y cultura organizacionales.” (pág. 2)

Maxwell (1998), “**Para cambiar el rumbo de la organización, cambie el líder**; La capacidad de liderazgo siempre es el tope de la eficacia personal y dentro de una organización. Si el liderazgo es fuerte, el tope es alto. Pero si no lo es, entonces la organización está limitada. Por eso, en momentos de dificultad, obviamente las organizaciones buscan un nuevo liderazgo. Cuando el país experimenta tiempos difíciles, elige un nuevo presidente. Cuando una compañía está perdiendo dinero, emplea un nuevo jefe principal. Cuando una iglesia está confusa, busca un nuevo pastor principal. Cuando un equipo deportivo pierde una y otra vez, busca un nuevo director.

La relación entre liderazgo y eficacia es evidente en los deportes. Por ejemplo, si usted observa las organizaciones deportivas profesionales, verá que rara vez se cuestiona el talento del equipo. Casi todos los equipos tienen jugadores sumamente talentosos. El liderazgo del director y de varios jugadores clave— es lo que hace la diferencia. Para aumentar la eficacia del equipo, se eleva el liderazgo del director. Esta es la Ley del Tope. Notre Dame es un equipo deportivo con una larga trayectoria de liderazgo y eficacia. Los equipos de fútbol americano de esta escuela han ganado más campeonatos que ningún otro equipo del país. A lo largo de los años, los Fighting Irish han ganado más de tres cuartos del total de sus juegos (un increíble porcentaje de 0,759 juegos ganados). De hecho, dos de sus antiguos directores, Knute Rockne y Frank Leahy, tienen los más altos porcentajes de juegos ganados en la historia de la NCAA [*National Collegiate Athletic Association*-Asociación Atlética Universitaria Nacional]. Al principio de los años ochenta, Notre Dame empleó a Gerry Faust como director del equipo de fútbol americano. Sucedió a dos grandes directores: Ara Parseghian y Dan Devine, quienes habían ganado campeonatos nacionales durante el desempeño de sus cargos y finalmente habían sido incluidos en el Salón de la Fama de la Fundación Nacional de Fútbol Americano. Antes de llegar a Notre Dame, Faust había acumulado un récord increíble de 174–17–2 durante sus dieciocho años como

director del equipo de la Escuela Secundaria Moeller. Sus equipos permanecieron invictos durante siete temporadas y ganaron 6 títulos del estado de Ohio. Cuatro de los equipos que entrenó eran considerados los mejores del país. Sin embargo, poco después de haber llegado a Notre Dame, Faust dio muestras de que su nuevo puesto estaba por encima de su capacidad. Era eficaz como entrenador y estratega,

pero no tenía la capacidad de liderazgo necesaria para triunfar a nivel universitario.

Durante sus 5 temporadas en la universidad, acumuló un récord de 30–26-1 y un porcentaje de juegos ganados de 0,535, el tercer peor en más de cien años de historia de fútbol americano universitario de Notre Dame. Después de esta experiencia, Faust sólo entrenó otro equipo universitario, la Universidad de Akron, donde terminó con un récord global de derrotas de 43–53-3. Faust fue otra víctima de la Ley del Tope. Dondequiera que mire, usted podrá encontrar personas inteligentes, talentosas y exitosas que sólo llegan hasta allí debido a las limitaciones de su liderazgo. Por ejemplo, cuando Apple inició operaciones a fines de los años setenta, Steve Wozniak era el cerebro detrás del computador Apple. Su tope de liderazgo era bajo, pero ese no era el caso de su socio, Steve Jobs. Su tope era tan alto que erigió una organización de categoría mundial y le dio un valor de nueve cifras. Ese es el impacto de la Ley del Tope. Hace algunos años, conocí a Don Stephenson, presidente de Global Hospitality Resources, Inc., de San Diego, California, una compañía internacional de asesoría y consultoría en servicios de hospitalidad. Durante el almuerzo le hice preguntas acerca de su organización. En la actualidad es consultor principalmente, pero al comienzo había asumido la gerencia de hoteles y centros de turismo a los que no les iba bien económicamente. La compañía supervisaba muchas instalaciones excelentes como La Costa en el sur de California. Don dijo que cuando ellos asumían la gerencia de una organización, siempre comenzaban haciendo dos cosas: Primero, capacitaban a todo el personal para mejorar su nivel de

servicio a los clientes; y segundo, despedían al líder. Cuando él me dijo eso, al principio me sorprendí. “¿*Siempre* lo despiden?”, pregunté. “¿Todas las veces?” “Sí. Todas las veces”, dijo él. “¿No hablan primero con la persona —para ver si es un buen líder?” Dije yo. “No”, respondió él. “Si fuera un buen líder, la organización no estuviera en el caos en que está”. Yo pensé: *Por supuesto. Es la Ley del Tope*. Para alcanzar el nivel más alto de eficacia, usted debe elevar el tope —en una forma u otra. La buena noticia es que el despido del líder no es la *única* forma. Así como enseñé en mis conferencias que hay un tope, también enseñé que usted puede elevarlo —pero eso es tema de otra ley del liderazgo.” (pág. 12)

Covey (2003), “**La personalidad y la ética del carácter**; Mi estudio me llevó a rastrear doscientos años de escritos sobre el éxito, y en su contenido advertí la aparición de una pauta sorprendente. A causa de mi propio y profundo dolor, y de dolores análogos que había visto en las vidas y relaciones de muchas personas con las que había trabajado a lo largo de los años, empecé a sentir cada vez más que gran parte de la literatura sobre el éxito de los últimos cincuenta años era superficial. Estaba llena de obsesión por la imagen, las técnicas y los arreglos transitorios de tipo social (parches y aspirinas sociales) para solucionar problemas agudos (que a veces incluso parecían solucionar temporalmente) pero dejaban intactos los problemas crónicos subyacentes, que empeoraban y reaparecían una y otra vez.

En total contraste, casi todos los libros de más o menos los primeros ciento cincuenta años se centraban en lo que podría denominarse la «ética del carácter» como cimiento del éxito: en cosas tales como la integridad, la humildad, la fidelidad, la mesura, el valor, la justicia, la paciencia, el esfuerzo, la simplicidad, la modestia y la «regla de oro». La autobiografía de Benjamín Franklin es representativa de esa literatura. Se trata,

básicamente, de la descripción de los esfuerzos de un hombre tendentes a integrar profundamente en su naturaleza ciertos principios y hábitos. La ética del carácter enseñaba que existen principios básicos para vivir con efectividad, y que las personas sólo pueden experimentar un verdadero éxito y una felicidad duradera cuando aprenden esos principios y los integran en su carácter básico.

Pero poco después de la Primera Guerra Mundial la concepción básica del éxito pasó de la ética del carácter a lo que podría llamarse la «ética de la personalidad». El éxito pasó a ser más una función de la personalidad, de la imagen pública, de las actitudes y las conductas, habilidades y técnicas que hacen funcionar los procesos de la interacción humana. La ética de la personalidad, en lo esencial, tomó dos sendas: una, la de las técnicas de relaciones públicas y humanas, y otra, la actitud mental positiva (AMP). Algo de esta filosofía se expresaba en máximas inspiradoras y a veces válidas, como por ejemplo «Tu actitud determina tu altitud», «La sonrisa hace más amigos que el entrecejo fruncido» y «La mente humana puede lograr todo lo que concibe y cree».

Otras partes del enfoque basado en la personalidad eran claramente manipuladoras, incluso falaces; animaban a usar ciertas técnicas para conseguir gustar a las demás personas, o a fingir interés por los intereses de los otros para obtener de ellos lo que uno quisiera, o a usar el «aspecto poderoso», o a intimidar a la gente para desviarla de su camino en la vida.” (pág. 12)

Siegel (1995), “El coeficiente de correlación T de Kendall de rangos ordenados es adecuado como una medida de correlación con la misma clase de datos para los cuales es útil rs. Esto es, si al menos se han logrado medidas ordinales de ambas variables X y Y, tal que a cada sujeto pueda ser asignado un rango tanto en X como en Y, entonces T_{xy} (o simplemente T, si el contexto es claro), proporcionará una medida del grado de asociación

o correlación entre los dos conjuntos de rangos. La distribución muestral de T según la hipótesis nula de independencia es conocida y, por tanto, T como r_s puede ser usada en pruebas de significación. (pág. 282)

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Agentes de cambio

Dale (2012), La palabra cambio en sí para todo ser humano implica una acción o transformación de algo, lo que puede causar cierta inseguridad, todo depende de la manera en que este cambio sea presentado y recibido por la persona que vive el proceso. Los cambios se presentan en todo momento en la vida cotidiana, el mismo día a día es un proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando.

Cambio organizacional

Fernández (2008), Es la capacidad de adaptación de las personas y las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre el medio ambiente interno o externo, y que implica un aprendizaje para desarrollarlo.

Líder

Maxwell (1998), Es una persona capaz de influir en otra. Nada más y nada menos.

Liderazgo

Maxwell (1998), Liderazgo es influencia —nada más, nada menos. Cuando usted se convierte en un estudiante de los líderes, como lo soy yo, comienza a reconocer el nivel de influencia de la gente en situaciones de la vida diaria a su alrededor.

Rasgos primarios

Goleman, Mckee & Boyatzis (2002), Normalmente, los líderes suelen estar muy bien preparados en los que a habilidades de tipo cognitivo se refiere. Sin embargo, cuando se trata de manejar sus propias emociones y las emociones ajenas, es muy poco lo que saben.

La importancia de ser emocionalmente inteligente yace en el hecho de que el líder debe ser en principio un remodelador de las emociones de su equipo de trabajo. El líder debe saber leer y aprovechar las emociones de los miembros del equipo con el fin de crear un clima de trabajo más idóneo.

En este texto, los autores presentan un panorama general de las habilidades emocionales que un líder debe poseer, una relación de los estilos de liderazgo y la influencia que estos ejercen sobre los empleados, y algunas recomendaciones para llegar a ser un líder efectivo.

Rasgos secundarios

Rodríguez (2018), Los rasgos secundarios son los rasgos que a veces se relacionan con actitudes o preferencias, es decir, las disposiciones que son significativamente menos generalizadas y menos relevantes. A menudo aparecen solo en ciertas situaciones o bajo circunstancias específicas.

2.4 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.

2.4.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre los rasgos primarios de liderazgo y cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.
- Existe relación significativa entre los rasgos secundarios de liderazgo y cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1 Tipo

Investigación aplicada, correlacional, no experimental de corte transversal.

3.1.2 Enfoque

El enfoque según las características que se van a medir tanto en liderazgo como en cambio organizacional son de carácter cuantitativo.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por los 29 trabajadores del área de salud y administrativa.

3.2.2 Muestra

La muestra fue no probabilística irrestricta de 27 trabajadores, ya que por limitaciones de investigación no se pudo alcanzar a todo la población.

3.3 PERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Significado Nominal	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medida
Liderazgo	El liderazgo es el proceso de influir en las personas de modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta hacia el logro de las metas del grupo y de la organización.	Rasgos primarios.	Honestidad e integridad Impulso y energía personal Deseo de dirigir Confianza en sí mismo	Ordinal
		Rasgos secundarios	Habilidad cognitiva Carisma Flexibilidad y capacidad de adaptación. Afectividad positiva – calidez Creatividad y originalidad. Conocimiento del negocio.	Ordinal
Cambio organizacional	Es la capacidad de adaptación de las personas y las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre el medio ambiente interno o externo.	Ambiente Interno	Alta gerencia Niveles administrat. Cultura organizacional. Mejora continua. Visión del futuro. Indicadores de desempeño.	Ordinal
		Ambiente Externo	Referencia de otras organizaciones. Necesidad de clientes. Recompensas a la innovación. Diseño organizacional adaptable. Comunicación efectiva. Vivencia de éxito de un cambio. Responsabilidad de comportamiento. Decisiones rápidas.	Ordinal

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica, de recolección de datos fue la encuesta, ya que se le pidió a cada trabajador de salud y administrativo de la Posta Médica Socorro, que llene el cuestionario para ambas variables en estudio.

Los instrumentos, que se utilizaron fueron dos cuestionarios contruidos y validados; el cuestionario que mide la variable liderazgo en sus dos dimensiones: rasgos primarios (4 ítems), rasgos secundarios (6 ítems) de Liderazgo, fue validado con un 73% por 3 expertos; en tanto que el cuestionario de Cambio Organizacional (16 ítems) fue validado con un 75% por 4 expertos.

Validación del Cuestionario Liderazgo de Personal

1=M. Malo 2=Malo 3=Regular 4=Bueno 5=M. Bueno

Ítem	Criterios	Experto			suma
		1	2	3	
1	¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	5	5	5	15
2	¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	5	5	5	15
3	¿El número de preguntas de la encuesta es adecuado?	3	4	3	10
4	¿La formulación de las preguntas del cuestionario es la correcta?	5	5	5	15
5	¿El diseño del cuestionario facilitará el análisis y su procesamiento de datos?	4	4	4	12
6	¿Todos los ítem del cuestionario están bien formulados?	5	5	5	15
7	¿Agregaría algún ítem?	1	1	1	3
8	¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la muestra?	5	5	5	15
9	¿La redacción de las preguntas es clara y sencilla?	5	5	5	15
10	¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	4	4	5	13
	VARIANZA DE CADA EXPERTO	1.7333	1.5667	1.7889	
	SUMA DE VARIANZAS	5.0889	VARIANZA DE LA SUMA		14.8444

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum \hat{S}_i^2}{\hat{S}^2} \right| \quad \alpha = \frac{10}{10-1} \left| 1 - \frac{5.0889}{14.8444} \right| = \frac{10}{9} * (1 - 0.34281) = 0.73$$

Validación del Cuestionario de Cambio Organizacional

Responder de 1 al 5 según corresponda con respecto al tema de investigación

1=M.Malo 2=Malo

3=Regular

4=Bueno

5=M.Bueno

Ítem	Criterios	experto				total	t ²
		1	2	3	4		
1	¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	4	5	4	4	17	289
2	¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	4	4	4	3	15	225
3	¿El número de preguntas de la encuesta es adecuado?	4	4	4	4	16	256
4	¿La formulación de las preguntas del cuestionario es la correcta?	4	4	4	3	15	225
5	¿El diseño del cuestionario facilitará el análisis y su procesamiento de datos?	3	4	3	4	14	196
6	¿Todos los ítem del cuestionario están bien formulados?	3	4	4	4	15	225
7	¿Agregaría algún ítem?	5	5	4	4	18	324
8	¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la muestra?	5	4	4	3	16	256
9	¿La redacción de las preguntas es clara y sencilla?	4	4	4	4	16	256
10	¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	1	3	1	1	6	36
Total		37	41	36	34	148	2288
media		3,70	4,10	3,60	3,40	14,8	
varianza		1,34	0,32	0,93	0,93	10,84	
		3,53					

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum \hat{S}_i^2}{\hat{S}^2} \right|$$

$$\alpha = \frac{10}{10-1} \left| 1 - \frac{3,53}{10,84} \right| = \frac{10}{9} * 0,67 = 0,75$$

Análisis de Confiabilidad para Liderazgo del Personal

Según el Alfa de Cronbach por ser su rango 0.805 se considera un valor alto por lo que, hay evidencia suficiente para concluir que los resultados serán altamente confiables para

los 10 ítems, se utilizó para ellos una muestra piloto de 10 sujetos seleccionados de manera aleatoria dentro del grupo de población.

Tabla A

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de Observaciones	Nº de Variables
,805	10	10

Análisis de Confiabilidad para Cambio Organizacional

Según el Alfa de Cronbach por ser su rango 0.86 se considera un valor alto por lo que, hay evidencia suficiente para concluir que los resultados serán altamente confiables para los 16 ítems, se utilizó para ellos una muestra piloto de 10 sujetos seleccionados de manera aleatoria dentro del grupo de población.

Tabla B

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de Observaciones	Nº de Variables
,86	10	16

3.5 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de la información se empleó el SPSS versión Nº 24 a modo de prueba. La información se presentó en tablas, gráfico de barras y se utilizó la Tau B de Kendall para la contrastación de las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

Rasgos Primarios

El 7.4% de trabajadores no manifiesta tener características de rasgos primarios en su liderazgo, 22.2% manifiesta tener algo de esas características y 70.4% si presenta buenas características de rasgos primarios. Tal como se presenta en la tabla y figura 1.

Tabla N° 1

Rasgos Primarios de los trabajadores

Característica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	2	7,4	7,4
Algo	6	22,2	29,6
Si	19	70,4	100,0
Total	27	100,0	

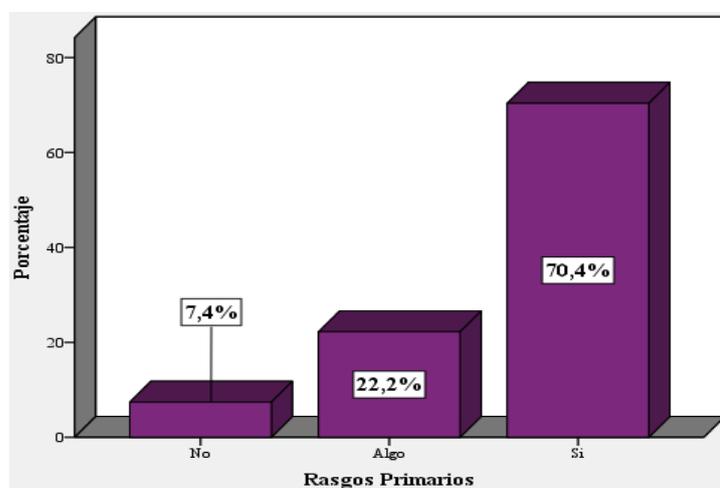


Figura N° 1: *Rasgos Primarios de los trabajadores*

Rasgos Secundarios

El 29.6% de trabajadores tiene alguna característica de rasgos secundarios y 70.4% si presenta grandes características de tener rasgos secundarios. Tal como se observa en la tabla y figura 2.

Tabla N° 2

Rasgos Secundarios de los trabajadores

Característica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo	8	29,6	29,6
Si	19	70,4	100,0
Total	27	100,0	

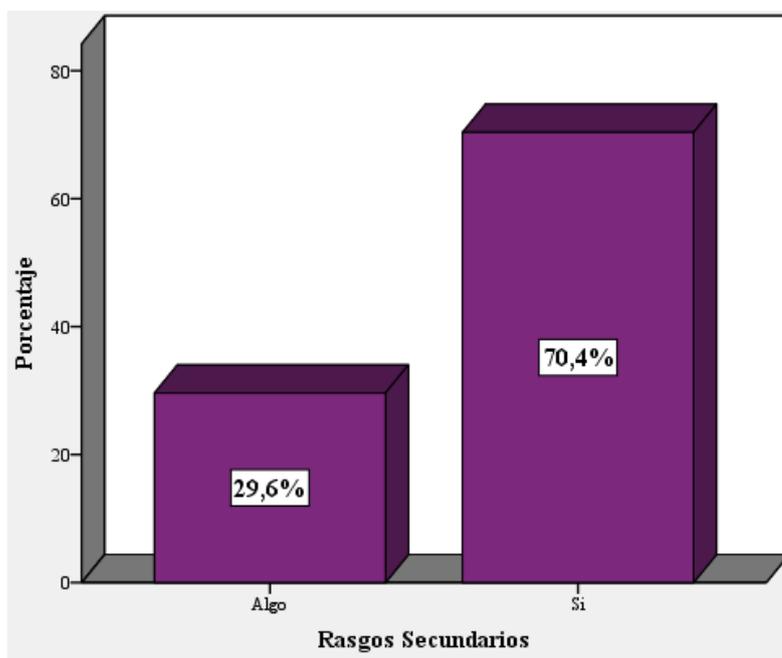


Figura N° 2: *Rasgos Secundarios de los trabajadores*

Liderazgo

El 3.7% de trabajadores no tiene ninguna característica de liderazgo, el 25.9% de trabajadores tiene alguna característica de liderazgo, mientras que el 70.4% si manifestó tener buenas características de liderazgo. Como se detalla en la tabla y figura 3.

Tabla N° 3

Liderazgo de los trabajadores

Característica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	1	3,7	3,7
Algo	7	25,9	29,6
Si	19	70,4	100,0
Total	27	100,0	

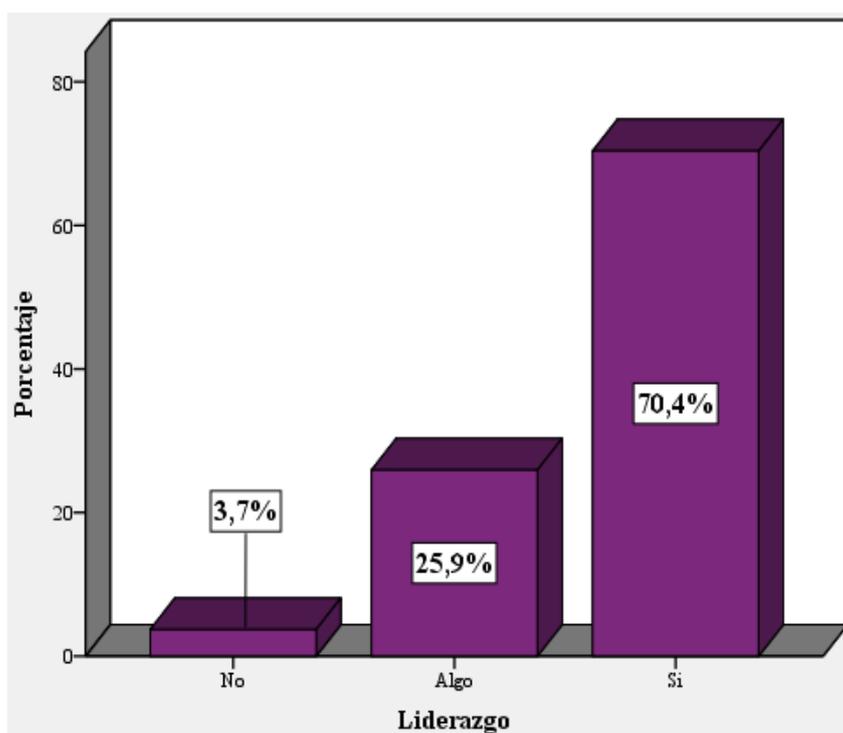


Figura N° 3: *Liderazgo de los trabajadores*

Cambio Organizacional

7.4% de trabajadores manifestó tener alguna característica de cambio organizacional al interior de su institución, en tanto que 92.6% de ellos presentan buenas características de un cambio organizacional. Como se observa en la tabla y figura 4.

Tabla N° 4

Cambio Organizacional de los trabajadores

Características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo	2	7,4	7,4
Si	25	92,6	100,0
Total	27	100,0	

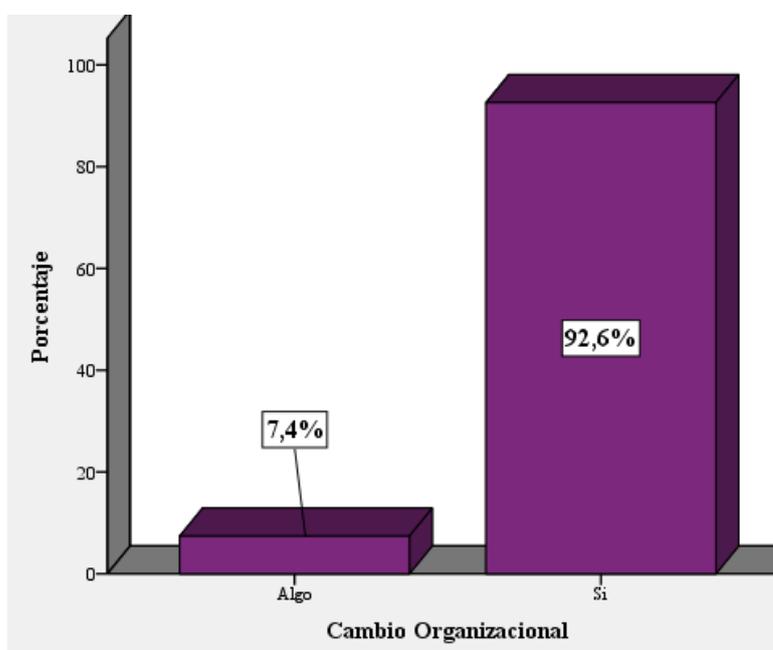


Figura N° 4: *Cambio Organizacional de los trabajadores*

Hipótesis General: “Existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro. Huaura 2017”.

Según la prueba Tau b de Kendall por ser la Significancia asintótica bilateral (Sig.=0.036) menor al nivel de error máximo permisible ($\alpha=0.05$), hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho: liderazgo y cambio organizacional son independientes) y por tanto a un 95% de confianza podemos afirmar que el liderazgo se relaciona significativamente al cambio organizacional; además podemos decir que el nivel de correlación es regular (0.405).

Tabla 5

Prueba Tau b de Kendall: liderazgo y cambio organizacional

		Cambio		
		Liderazgo		Organizacional
Tau_b de Kendall	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,404*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	27	27
	Cambio Organizacional	Coeficiente de correlación	,404*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	27	27

Hipótesis Específica 1: “Existe relación significativa entre rasgos primarios y cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro. Huaura 2017”.

Según la prueba Tau b de Kendall por ser la Significancia asintótica bilateral (Sig.=0.049) menor al nivel de error máximo permisible ($\alpha=0.05$), hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho: rasgos primarios y cambio organizacional son independientes) y por tanto a un 95% de confianza podemos afirmar que el rasgo primario se relaciona significativamente con el cambio organizacional; además podemos decir que el nivel de correlación es regular (0.375).

Tabla 6

Prueba Tau b de Kendall: rasgos primarios y cambio organizacional

			Rasgos Primarios	Cambio Organizacional
Tau_b de Kendall	Rasgos Primarios	Coeficiente de correlación	1,000	,375*
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	27	27
	Cambio Organizacional	Coeficiente de correlación	,375*	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	27	27

Hipótesis Específica 2: “Existe relación significativa entre rasgos secundarios y cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro. Huaura 2017”.

Según la prueba Tau b de Kendall por ser la Significancia asintótica bilateral (Sig.=0.026) menor al nivel de error máximo permisible ($\alpha=0.05$), hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho: rasgos secundarios y cambio organizacional son independientes) y por tanto a un 95% de confianza podemos afirmar que el rasgo secundario se relaciona significativamente con el cambio organizacional; además podemos decir que el nivel de correlación es regular (0.436).

Correlaciones				
			Rasgos Secundarios	Cambio Organizacional
Tau_ b de Kendall	Rasgos Secundarios	Coeficiente de correlación	1,000	,436*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	27	27
Cambio Organizacion al	Cambio Organizacion al	Coeficiente de correlación	,436*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	27	27

CAPÍTULO V

5 DISCUSIÓN, COMCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

Chaves, cigüeñas y Martensen, (Lima); en su investigación: “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios” tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo y la actitud ante el cambio organizacional predominante, así como determinar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional de los trabajadores de una empresa peruana del sector servicios; en donde los hallazgos evidencian que el estilo de liderazgo predominante en la empresa es el transformacional y la actitud predominante es la aceptación. Asimismo, los resultados muestran que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo se relacionan de manera significativa, moderada y positiva con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional; también señalan que el estilo de liderazgo pasivo-evitador se relaciona de manera significativa, moderada e inversa con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional.

En nuestra investigación también encontramos una correlación significativa entre el liderazgo y el cambio organizacional; así mismo, también se comprobó la correlación al mismo nivel de significancia con los rasgos primarios y secundarios, dimensiones con las que se desarrolló la investigación.

Conclusiones

Luego de aplicar los cuestionarios y desarrollar las estadísticas llegamos a las siguientes conclusiones:

- Existe correlación directa significativa entre el liderazgo y el cambio organizacional.
- Existe correlación significativa entre los rasgos primarios y el cambio organizacional.
- Existe correlación significativa entre los rasgos secundarios y el cambio organizacional al interior de la institución.

Recomendaciones

- Evaluar los mismos indicadores para otros centros de salud.
- Orientar a los trabajadores con charlas de motivación institucional y liderazgo.

CAPÍTULO VI

6 FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. A. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Chávez Rimache, J. C., Cigüeñas Espinel, M. I., & Martensen Muñoz, R. (2016). *La Relación entre los Estilos de Liderazgo y las Actitudes ante el Cambio Organizacional en una Empresa de Servicios*. Lima: Universidad del Pacífico.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V. 2 Edición.

Covey, S. (2003). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva: La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. Buenos Aires: Paidós Plural.

Dale, C. (15 de Junio de 2012). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/agentes-cambio-lideres-impacto-organizaciones/>

Danet, A., García, I., & March, J. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. (C. d. salud, Ed.) *Revista de Comunicación y Salud*, 81-95.

Fernández, J. C. (08 de noviembre de 2008). *SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jcfdezmx2/cambio-organizacional-presentation-734028>

Goleman, D., McKee, A., & Boyatzis, R. (2002). *Liderazgo Primario. Descubriendo el poder de la Inteligencia Emocional*. USA: Harvard Business School Press.

Levin, R., & Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. México: Pearson Educación.

Matinez Contreras, Y. (2013). *El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa de una Institución Educativa Pública en el Distrito de Santiago de Surco*. Santiago de Surco-Lima: Pontifica Universidad Católica del Perú.

Maxwell, J. (1998). *LAS 21 Leyes Irrefutables*. Georgia: Nashville, Tennessee, por Thomas Nelson, Inc.

Montaña Rey, A. P., & Torres Reyes, G. A. (2015). *Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención para la Implementación de Procesos de Cambio en las Organizaciones. Caso Empresa Sector Financiero*. Bogota: Universidad del Rosario.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN - 13 Edición.

Rodriguez, A. M. (2018 de febrero de 2018). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-los-rasgos-de-la-personalidad-de-allport/>

Sidney, S. (1995). *Estadística No Paramétrica: Aplicada a las Ciencias de la Conducta*. México: Trillas.

6.2 FUENTES ELECTRÓNICAS

Asociación Americana de Psicología (2010). Estilo de la APA de citas. Recuperado el 17 de agosto del 2011, de <http://www.apastyle.org/>

García, M., Rojas, M. y Díaz, S. Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. 22 de enero de 2011. Disponible en: http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_11/vol.7no.1/articulo_8.pdf

Valencia, J. Modelo de Cambio Organizacional para maximizar los resultados en una empresa del sector público. Tesis. Universidad Autónoma de México. 2006. Disponible en: <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/25.pdf>

7 ANEXO 1: Cuestionarios

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO

I. Objetivo : Determinar si existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.

II. Instrucciones :

Este cuestionario ha sido diseñado para ayudarle a conocer los rasgos primarios y rasgos secundarios que lo caracterizan como líder. Responda cada uno de las 10 preguntas indicando qué tan cierto es en términos de la organización donde labora. En la escala que se presenta a la derecha de la pregunta, marque con una X la respuesta que corresponda según su criterio. Cabe señalar que la información que nos brinde usted será anónima y solo servirá para elaborar indicadores estadísticos.

LIDERAZGO DEL PERSONAL	ESCALA		
DIMENSIÓN: RASGOS PRIMARIOS	1	2	3
1. ¿En mis acciones cotidianas siempre actúo con honestidad e integridad?	No	Algo	Si
2. ¿Siempre demuestro impulso y energía personal para alcanzar objetivos?	No	Algo	Si
3. ¿Siempre mantengo deseos por dirigir a las personas?	No	Algo	Si
4. ¿Poseo confianza en mí mismo?	No	Algo	Si
DIMENSIÓN: RASGOS SECUNDARIOS	No	Algo	Si
5. ¿Tengo los conocimientos suficientes para desarrollar las labores o tareas encomendadas?	No	Algo	Si
6. ¿Ejerce influencia en las personas al ser bastante carismático?	No	Algo	Si
7. ¿Soy flexible y capaz de adaptarme a los cambios?	No	Algo	Si
8. ¿Siempre tengo una actitud afectiva, positiva y cálida en mi trabajo?	No	Algo	Si
9. ¿Siempre estoy generando ideas creativas y originales?	No	Algo	Si
10. ¿Poseo el suficiente conocimiento sobre los servicios financieros?	No	Algo	Si

Muchas gracias por su colaboración...

CUESTIONARIO SOBRE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

I. Objetivo: Determinar si existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.

II. Instrucciones:

Este cuestionario ha sido diseñado para establecer el grado de apoyo u oposición al cambio dentro de su organización. Por favor responda cada uno de las 16 preguntas indicando qué tan cierto es en términos de la organización donde labora. En la escala que se presenta a la derecha de la pregunta, marque con una X la respuesta que corresponda según su criterio. Cabe señalar que la información que nos brinde usted será anónima y solo servirá para elaborar indicadores estadísticos.

PREGUNTAS	ESCALA		
	1	2	3
1. ¿La alta gerencia patrocina el esfuerzo por cambiar?	No	Algo	Si
2. ¿Todos los niveles de la administración están comprometidos con el cambio?	No	Algo	Si
3. ¿La cultura organizacional fomenta el cambio?	No	Algo	Si
4. ¿La organización premia la mejora continua?	No	Algo	Si
5. ¿La alta gerencia ha expuesto con claridad la razón del cambio?	No	Algo	Si
6. ¿La alta gerencia ha presentado una visión clara del futuro de la empresa?	No	Algo	Si
7. ¿La organización utiliza indicadores objetivos para medir su desempeño?	No	Algo	Si
8. ¿El esfuerzo de cambio apoya otras actividades mayores permanentes de la organización?	No	Algo	Si
9. ¿La organización ha sido comparada tomando como punto de referencia a organizaciones de clase mundial?	No	Algo	Si
10. ¿Todos los empleados comprenden las necesidades de los clientes?	No	Algo	Si
11. ¿La organización recompensa a los empleados por ser innovadores y buscar las causas de los problemas?	No	Algo	Si
12. ¿El diseño organizacional es adaptable?	No	Algo	Si
13. ¿Los altos directivos se comunican de forma efectiva con todos los empleados?	No	Algo	Si
14. ¿En fecha reciente la organización ha efectuado con éxito un cambio?	No	Algo	Si
15. ¿Los empleados asumen la responsabilidad de su comportamiento?	No	Algo	Si
16. ¿La alta gerencia toma decisiones con rapidez?	No	Algo	Si

Muchas gracias por su colaboración...

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Liderazgo y Cambio Organizacional en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	TIPO Y NIVEL	POBLACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General</p> <p>¿ Existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Existe relación significativa entre los rasgos primarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar si existe relación significativa entre los rasgos primarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud 	<p>Hipótesis General</p> <p>Se existe relación significativa entre liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Si existe relación significativa entre los rasgos primarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en 	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo de Personal</p> <p>Variable 2:</p> <p>Cambio Organizacional</p>	<p>-Rasgos Primarios</p> <p>-Rasgos Secundarios</p> <p>-Ambiente Interno</p> <p>-Ambiente Externo</p>	<p>Investigación aplicada, correlacional, no experimental de corte transversal.</p>	<p>Población</p> <p>La población estará conformada por los 26 trabajadores del área de salud y 3 trabajadores del área administrativa, en total alcanzan 29 individuos.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra fue de 27 trabajadores.</p>	<p>La técnica, de recolección de datos será la encuesta, ya que se le pedirá a cada trabajador de salud y administrativo de la Posta Médica Socorro, que llene el cuestionario para ambas variables en estudio.</p> <p>Los instrumentos, a utilizar son dos cuestionarios construidos y validados; el cuestionario que mide la variable</p>

<p>Socorro. Huaura 2017?</p> <p>• ¿Existe relación significativa entre los rasgos secundarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017?</p>	<p>Socorro. Huaura 2017.</p> <p>• Determinar si existe relación significativa entre los rasgos secundarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.</p>	<p>el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.</p> <p>• Si existe relación significativa entre los rasgos secundarios de liderazgo y cambio organizacional de los trabajadores en el Centro de Salud Socorro. Huaura 2017.</p>					<p>independiente liderazgo en sus dos dimensiones: rasgos primarios (4 ítems), rasgos secundarios (6 ítems) de Liderazgo, fue validado con un 73% por 3 expertos; en tanto que el cuestionario de Cambio Organizacional (16 ítems) fue validado con un 75% por 4 expertos.</p>
--	---	---	--	--	--	--	--