



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional
en los servidores de una entidad pública del sector vivienda –
Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Bravo Diaz, Delsy Judith (orcid.org/0000-0002-9945-7013)

ASESORES:

Dr. Bustamente Coronel, Wilhelm (orcid.org/0000-0001-9204-4147)

Dr. Gomez Fuertes, Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, porque el amor que me brindan es incondicional e infinito, por sus enseñanzas y por darme la fortaleza para seguir mi propósito de vida día a día, y luchar por mis sueños.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por permitirme obtener el título de Maestro en Gestión Pública.

A mi docente, por guiarme y transmitirme todas sus enseñanzas, que hicieron posible la realización de mi tesis.

A todos los interesados en investigar temas relacionados con la gestión pública, lo que apoya a los futuros investigadores que desean mejorar los procesos de las entidades estatales.

Delsy

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme no solo despertar con vida, sino que además seguir con salud, fuerzas y empeño para lograr todo lo que me proponga.

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar superándome profesionalmente.

A los docentes por instruirme con sus conocimientos en la maestría de Gestión Pública, en especial al Dr. Bustamante Coronel, Wilhelm & Gómez Fuertes, Alberto, por el apoyo en la elaboración de la investigación.

A los colaboradores de SENCICO por brindarme la oportunidad de llevar a cabo mi trabajo de investigación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable y operacionalización:.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5. Procedimientos:	17
3.6. Método de análisis de datos:	17
3.7. Aspectos éticos:.....	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	25
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.	

Índice de Tablas

Tabla 1.Operacionalización de las variables	15
Tabla 2.Consideración individualizada	19
Tabla 3.Estimulación intelectual	19
Tabla 4. Liderazgo Transformacional en la entidad pública SENCICO	20
Tabla 5.Implicación o compromiso	21
Tabla 6.Cultura Organizacional en la entidad pública SENCICO	21
Tabla 7. Dimensión Motivación inspiracional.....	35
Tabla 8. Dimensión Influencia idealizada	36
Tabla 9. Dimensión Consistencia.....	37
Tabla 10. Dimensión Misión.....	38
Tabla 11. Taller para desarrollar la consideración individualizada.....	39
Tabla 12. Taller para desarrollar la estimulación intelectual.....	50
Tabla 13. Tabla para desarrollar la motivación inspiracional.....	52
Tabla 14. Taller para desarrollar la influencia idealizada.....	52
Tabla 15. Costo total para talleres.....	52

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1.Diseño de la investigación.....	12
Figura 2..Estructura Orgánica de Servicio Nacional de Capacitación para la Industria y la Construcción SENCICO.....	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. Por ello, se empleó el método cuantitativo, de tipo básica, y diseño no experimental descriptiva – propositiva. En consecuencia, se tuvo una muestra de 20 colaboradores de la entidad pública SENCICO, por lo que se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, por ello fue validado por expertos en el tema. Los resultados muestran que el 25% nunca se sentían satisfechos con el trabajo que realizaba en la entidad pública, y el 35% estuvieron totalmente en desacuerdo que se sienten parte de un solo equipo, concluyendo que la propuesta de liderazgo transformacional es crucial en la entidad para consolidar la cultura organizacional, lo cual conlleva a que todo el equipo trabaje en base a un solo objetivo en común en la institución.

Palabras clave: liderazgo transformacional, cultura organizacional, motivación.

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop a proposal for transformational leadership to consolidate the organizational culture in the servants of a public entity in the housing sector – Chiclayo. There fore, the quantitative method, of basic type, and non-experimental descriptive – propositional design were used. Consequently, there was a sample of 20 employees of the public entity SENCICO, in addition the survey technique was used and the questionnaire as an instrument, to whom two questionnaires were applied, these being validated by experts on the subject. The results show that 25% never felt satisfied with the work they did in the public entity, and 35% totally disagreed that they feel part of a single team, concluding that the transformational leadership proposal is crucial in the entity. to consolidate the organizational culture, which leads the entire team to work based on a single common objective in the institution.

Keywords: transformational leadership, organizational culture, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En la India según (Simranjeet et al.,2022) aludieron que el liderazgo transformacional como pilar transcendental en el ámbito laboral, hoy en día tiene una tendencia negativa en la medida que están sujetas a equipos virtuales para lograr los objetivos, en consecuencia, el rol del líder en esta fase debe ser de carácter proactivo, dado que las empresas emplean como herramienta equipos tecnológicos vinculados mediante las TIC, cuyo fracaso en muchas ocasiones se origina a causa del mal estilo de liderazgo reflejado en una cultura inadecuada, suscitando el incumplimiento de una demanda insatisfecha.

En Irán, según, (Shirini & Xenikou,2022),expresaron que utilizar mecanismos tradicionales de gestión y liderazgo en un mundo cambiante e inestable es insuficiente, en su mayoría las organizaciones cuentan con líderes ausentes, demostrando la falta de efectividad para la consecución de objetivos, ante la carencia de un liderazgo transformacional que parte de la ineficacia y estancamiento en el avance de los procesos de las entidades, como consecuencia de falta de iniciativa y compromiso en la empresa.

En Polonia (Kucharska & Rebelo, 2022),los hallazgos revelaron que adaptarse al cambio es un elemento crítico que media entre el intercambio de conocimientos tácticos y la innovación, el cual no solo debe preocupar al personal científico o docente, sino también al personal administrativo, en la medida que de ellos depende el buen desempeño.

En Canadá (Connie et al.,2022), manifestaron la importancia de reconocer que modelo de liderazgo se debe seguir, porque usualmente se ha demostrado empíricamente la superposición considerable en el liderazgo transformacional, lo cual revela que otros modelos de liderazgo aportan poca validez incremental para varios resultados. Es por ello que, no existe un nivel de confianza entre el supervisor y el líder miembro, adicional a ello no se centran en el potencial para mejorar la eficiencia en la evaluación de la transferencia de saberes en el área de trabajo.

En Perú (Quispe et al., 2023), indicaron que, en la entidad pública de Ate, la plana docente se rige en base a las normativas e implementación dictaminadas por la alta dirección, porque de lo contrario se presentan discrepancias al momento de ejecutar acciones académicas, de manera similar se mostró que los profesores llevan las mismas secciones con la plena intención de repetir la documentación de

años anteriores. Aquí, en pocas palabras, se puede decir que, como se dijo al principio, la función del director es trascendental en la comunicación, inspiración y conciencia de los maestros para aceptar nuevos desafíos y mantenerse actualizados. En Perú, en las organizaciones existe una tendencia a la existencia de un liderazgo carismático, el cual repercute en los operadores, por ende, afecta a toda la empresa. Destacando como debilidad principal la ineficiencia y poca efectividad en un 81,41%, igualmente el 67.26% equivalente al inadecuado uso de los recursos. De igual forma, se observa en los colaboradores la carencia del cumplimiento en cuanto al desempeño por resultados, y adicional a ello la deficiencia en sus actividades o tareas asignadas, falta de persistencia o capacidad para la ejecución de tareas que posibiliten alcanzar los objetivos trazados, falta de capacitaciones (Hernandez, 2023).

Basándose en los trabajos previos y las variables en estudio se desarrolla la siguiente pregunta general de la investigación ¿De qué manera el liderazgo transformacional contribuirá a consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo?, adicional a ello se tiene como problemas específicos los siguientes: ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional que se ejerce en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo?, ¿Cuál es la cultura organizacional existente en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo?, y por último, ¿Cuál es la propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo?.

El presente trabajo de investigación, cuenta con un extenso interés en la gestión de liderazgo transformacional y cultura organizacional de los servidores públicos de una entidad del sector vivienda, debido a que es necesario contar con líderes con la responsabilidad de administrar la conducta de los colaboradores; asimismo crear, construir y mantener los valores para que todos los integrantes de la institución se enfoquen en el cumplimiento de metas. De este modo, se tiene como intención dar solución a las carencias de la organización, dentro de las que destacan una inadecuada cultura organizacional, tal como es el caso del ineficiente desempeño de los colaboradores en la entidad, falta de compañerismo e identidad institucional. Además, existe la falta de empatía que genera actitudes negativas cuando sucede un desacuerdo entre compañeros de trabajo.

Por ello, la tesis se justifica teóricamente, en los autores que definen el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, ello servirá de apoyo para verificar la hipótesis planteada. En consecuencia, (Balderas,2021) admitió que el efecto que el liderazgo tiene en los demás es lo que los hace trabajar rápidamente hacia un objetivo común. Según, la justificación práctica la propuesta pretende que los altos directivos que conforman la entidad reflexionen acerca de la gestión que se viene llevando a cabo, para que los colaboradores descubran sus propias capacidades y fortalezcan sus habilidades con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y académico que contribuya no solo en los componentes para la organización sino también logre identificarse con los objetivos de la misma. Además, posee una justificación metodológica en la medida que se emplearán conocimientos, procedimientos, donde se recopilarán información clave para la investigación.

Por consiguiente, el objetivo principal es elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, de igual se tiene como objetivos específicos diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que se ejerce en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, analizar la cultura organizacional existente en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, y diseñar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

A esto se añade, la hipótesis general: la elaboración de una propuesta de liderazgo transformacional permite consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, en cuanto a las hipótesis específicas: el diagnóstico del nivel de liderazgo transformacional permite consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, el análisis de la cultura organizacional, contribuye con la delimitación de la situación problemática en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, y el diseño de una propuesta de liderazgo transformacional permite consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación, es pertinente evidenciar algunos antecedentes que posibiliten definir el desarrollo del liderazgo transformacional y la cultura organizacional.

En Ecuador, Oviedo(2022) planteó conocer el impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional de la organización sujeta. La hipótesis subyacente era que el liderazgo transformacional influiría en el clima organizacional de la cooperativa. Dado que el método era cuantitativo, transversal y no experimental, fue necesario utilizar el cuestionario de liderazgo transformacional MLQ 5X, así como el cuestionario de clima organizacional Litwin & Stringer. Como resultado, se estudió una población de 186 empleados, con 125 de ellos sirviendo como muestra. Por lo que, se tuvo que el 65,6 % los líderes transformacionales se preocupan por saber acerca de las necesidades que tienen el grupo de trabajo. Se ha llegado a la conclusión de que existe una influencia entre las variables estudiadas.

En Colombia, Murillo (2020) tuvo como propósito mostrar cómo el liderazgo transformacional y transaccional se enlaza con los factores del clima organizacional. Se planteó la hipótesis de que estos estilos de liderazgo tenían un efecto positivo en el entorno en el que operaba una empresa. Cuya metodología fue descriptiva, donde se tuvo como técnica la encuesta, por lo que el cuestionario estuvo conformado por 33 ítems, además se tuvo como muestra a 685 trabajadores. Los resultados demostraron que hubo una correlación significativa entre las variables de: $r=0.78$, $p < 0,01$. Se llegó a concluir, que en la organización predomina el liderazgo transaccional, sin embargo, las organizaciones deben desarrollar líderes con habilidades de influencia acerca de sus trabajadores, que posibiliten el acoplamiento de rasgos y peculiaridades de los dos tipos de liderazgo.

En Perú, Torres(2020) cuyo propósito fue determinar los juicios emitidos por parte de los profesores acerca del liderazgo transformacional de la alta gerencia. Por otra parte, se tuvo una metodología cuantitativa - descriptiva, de tipo empírico, es por ello que se empleó una encuesta, donde el cuestionario estuvo compuesto por 30 preguntas direccionadas en función a 5 dimensiones. Así mismo, se tuvo una población de 46 profesores que ejercían la docencia en todos los niveles, de los cuales se estudió a 31 docentes seleccionado por muestreo aleatorio

simple. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 22.58% de los profesores expresaron que casi siempre existe una influencia idealizada, de igual forma el 32.36% infiere que los profesores casi siempre promueven la estimulación intelectual, además el 35.48% expresa que existe poca motivación inspiracional por parte de los docentes, y por último la tolerancia psicológica obtuvo una puntuación del 41.94% que mayormente casi siempre está presente el director para poder resolver dudas por parte los docentes. Se concluye que, es una herramienta clave hoy en día, como un requisito solicitado en la plana docente con la intención de fomentar la sabiduría para poder guiar a los profesores, sin que sea percibido como una imposición, por el contrario, tengan la motivación para desempeñar cada actividad, lo cual es beneficio para todos.

En Lima, Guerrero & Jaugueri(2022), en su investigación se basó en proponer un programa de cultura organizacional cimentado en valores que posibilite un pertinente procedimiento de transformación digital en la organización. Además, la metodología fue cuantitativa, de nivel descriptivo, de carácter transversal, cuya técnica fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario. Además, se tuvo una muestra de 20 colaboradores, en el que se mostró que el 86% de los trabajadores mencionaron que existe una pertinente apertura al cambio, sin embargo, el 10% alude que no siempre se cuenta con la disposición para acceder a nuevas ideas. Se concluye que, es el factor primordial en todo el proceso es por ello que permite el cumplimiento de las metas establecidas.

En Chiclayo, Aurazo (2020) en su investigación tuvo como finalidad el conocer la incidencia de las variables de estudio, su hipótesis se basó en el liderazgo el cual es lo que influye de manera positiva en la cultura organizacional de una entidad financiera del estado. Realizó método cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel explicativo; adicional a ello se tuvo como técnica el cuestionario multifactorial para el liderazgo MLQ- 5X. En cuanto a la muestra fue 54 trabajadores de la entidad, cuyos resultados mostraron que el liderazgo posee un efecto positivo y significativo con un $p < 0,002$ en la cultura organizacional. Por lo que se concluye, la forma como se percibe el liderazgo en la organización posibilita la construcción de la identidad corporativa, el cual sirve como nexo interno en la empresa.

En relación a las teorías del liderazgo transformacional y cultura organizacional, debemos mencionar que:

Según Bolden et al., (2023) indicaron que el liderazgo transformacional inicio en la década de 1980 y 1990 que se fundamentó en la naturaleza dinámica de la relación entre los líderes y seguidores, para lo cual se enfatizó en el carisma y la visión a futuro. La teoría del liderazgo transformacional se fundamenta en las habilidades del líder para inspirar y motivar a los simpatizantes para obtener un mayor nivel de rendimiento (Heiss, 2023). Según Ince(2023), mencionó que el liderazgo transformacional, se define como la acción en donde un líder trabaja con más personas más allá de su propio interés con la intención de reconocer e identificar el cambio necesario, por lo que se debe entablar una visión a través de la influencia, inspiración y proactividad con colaboradores comprometidos de un grupo.

Por otra parte, Olaisen & Ytterstad (2023) expresaron que se define como una herramienta que permite identificarse con los valores de la empresa. Madrigal (2020) definió al liderazgo como un procedimiento de transformación que se origina entre el líder y un seguidor, cuya cualidad es el carisma por lo que los seguidores del líder, toman la decisión de tratarlo e incluso llegar a imitarlo. Se ha demostrado que el liderazgo hoy en día es una ventaja competitiva para las organizaciones (Zhou et al.,2020).

Según Galloway (2022) comentó que la teoría y práctica del liderazgo transformacional sigue en constante cambio hasta el día de hoy, y así como con los individuos no es una construcción fija, por el contrario, se puede ser comprendido como un grupo de procedimientos en los que un líder influye en los seguidores para extraer esfuerzos. Udin (2023) como se cita en Gil & Cegarra afirmaron que el liderazgo transformacional es de suma importancia en las empresas, porque genera la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional. Es por ello, que estos líderes crean condiciones confortables para apoyar la aplicación del conocimiento, y la cultura de aprendizaje continuo, a su vez incentiva a los colaboradores a generar un compromiso e identificación con la organización a futuro.

Por otro lado, Bakti & Hartono (2022) determinaron que es un mecanismo compartido que involucra a los líderes y trabajadores, los que se estimulan entre sí, cuyo fin es obtener como resultado el incremento de la moralidad y la motivación

direccionado con las responsabilidades que tienen en común. Humaid & Mohamad (2021) aludieron que los líderes que poseen un liderazgo transformacional crean un ambiente donde los colaboradores se logren adaptar de manera rápida a las necesidades de la empresa y de ellos mismos, originando una cultura de continuo aprendizaje.

Según Dubrin (2022), infirió que entre los atributos de los líderes transformacionales se destaca la efectividad, que parte del carisma cimentado en la amabilidad y extroversión que contribuyen a mejorar las relaciones interpersonales. A su vez, son vistos como modelos de integración y justicia, personas con metas claras, poseen altas expectativas, capacidad de alentar y motivar a los demás, brindar apoyo y reconocimiento, influir generando emociones en las personas, alcanzar a tener el compromiso individual de los colaboradores incluso por encima de sus intereses propios.

Según Bhatia (2022) aseguró que este tipo de liderazgo permite desarrollar la motivación, moral y rendimiento de los trabajadores mediante una variedad de mecanismos, en función a la relación directa entre el seguidor y el líder, por lo que es imprescindible contar con un plan a seguir para los simpatizantes que inspira, reta a las personas a generar mayor compromiso con su trabajo, aprovechar sus fortalezas y minimizar sus debilidades posibilitando maximizar el rendimiento. Ante lo mencionado, se puede inferir que el liderazgo transformacional genera confianza, respeto y un alto grado de consideración por parte de sus seguidores.

Por otro lado, Wang, Huo & Tian (2021) clasificaron el liderazgo transformacional en tres fundamentos, compuesta por el carisma, caracterizado por contar con un encanto que inspira y motiva a otro, en función a tres bases, donde se encuentra el entusiasmo para completar una actividad, confianza total por parte de los seguidores, así como alentar a los seguidores a emitir ideas y opiniones; por otra parte, se tiene la estimulación intelectual que estimula la comprensión y emite opiniones en la visualización de cada problemática, y por último se tiene la consideración individual como componente que se dedica a la escucha activa, a cuidar y prestar atención, motivación y aliento admirable a los integrantes de su grupo.

Según Schneider & Burton citado por Lowe (2022), explicaron al liderazgo transformacional de una manera más sencilla, como el momento en el cual los

líderes se vuelven competentes al grado que llegan a crear un alto nivel de compromiso, originado por los fuertes vínculos emocionales entre los líderes y los liderados. Hernández & Obregón (2023), en cuanto a las aportaciones del liderazgo transformacional, destaca la promoción de la innovación, rediseño y adaptación de la praxis pedagógica, estimula e incentiva la participación, disminuye la resistencia al cambio, compatible con acciones sostenibles y por último impulsa la creatividad.

Según Hilario (2022), añadió que una de las características es la habilidad para generar cambios significativos en los discípulos, concientizándolos sobre la relevancia y el valor que producen los resultados alcanzados a través de la realización de las actividades establecidas. En su gran mayoría los autores, consideran el liderazgo transformacional como el más práctico para direccionar a la empresa hacia la consecución de su visión, también se vincula a hechos de cambio en las entidades.

Chiavenato (2020), distinguió las características del líder transformacional como intermediario que hacen posible un cambio notorio, son audaces, creen en los individuos, están incentivados por valores personales, soñadores, competentes para manejar situaciones difíciles, inquietudes, y la ambigüedad, por lo tanto, utilizan técnicas de interiorización, considerándose eternos aprendices. Rojas et al., (2020), señalaron que los líderes transformacionales poseen como característica, motivar a los demás a mejorar en los diferentes aspectos de su vida, para la obtención de un mejor resultado final. Por lo que, adoptan la visión de la entidad y se ven motivados a cumplir con sus responsabilidades.

De acuerdo a Bass, citado por Sáenz (2022) sostuvieron que las dimensiones del liderazgo transformacional, se componen por lo siguiente: Fundamentar la motivación inspiracional, más conocida como la capacidad que posee un líder para transmitir la visión de la empresa, lo cual es factible si se cumplen con las actividades plasmadas para la obtención de los objetivos organizacionales. Por lo que tiene como indicador la motivación.

Establecer a la estimulación intelectual es de gran importancia porque ocurre cuando los colaboradores de una organización pueden desarrollar grandes capacidades para tomar decisiones y también en la solución de inconvenientes, incluso sin la intervención del líder. De otro lado, los líderes transformacionales son aquellos que influyen para que se aporten nuevas ideas y se aborde correctamente

los problemas. Cuando ocurre un error, el líder no debe reprochar de forma pública, sino que debe tomarlo como una opción para no cometer lo mismo nuevamente, se toma como aprendizaje de forma positiva. Se destaca que, la solución de un problema no solo es responsabilidad del líder sino también de los miembros, por lo que en conjunto se debe analizar y llevar a cabo medidas correctivas al respecto. Se entiende claramente que, cada miembro puede desarrollar la iniciativa para el análisis y planteamiento de estrategias para encontrar solución. Cuyos indicadores son el comportamiento con los demás y la atención.

Mencionar la influencia idealizada, es el respeto que inspira y para lo cual no debe forzar nada. Se considera que el liderazgo transformacional es un modelo aplicado a militares, políticos, etc. En razón de ello, es que el líder es un ejemplo a seguir para los demás. Por ende, la figura del líder se refiere a un individuo muy importante en una institución, con valores, principios, con altos estándares tanto éticos como morales. Teniendo como indicador respeto e implicación en los demás. Exponer la consideración individualizada, hace alusión al liderazgo tiene especial atención a cada una de las carencias de sus seguidores de forma individual. Para ello, el líder escucha de forma proactiva, para reconocer y aceptar las diferencias de cada miembro de su equipo, a través de una comunicación constante. El líder que posee la actitud de consideración individual, llevará a cabo acciones para que sus seguidores desarrollen sus habilidades y capacidades; es decir se convierte en el entrenador del equipo, porque desarrolla las capacidades y a la vez se responsabiliza de dar seguimiento a cada uno. De modo que, si los colaboradores necesitan orientación, apoyo y/o evaluación, se encuentran en modo de observación para realizar una retroalimentación a tiempo. Por otra parte, destaca que, analizar las necesidades individuales por parte del líder, permite facilitar el aprendizaje, para ello, se debe saber escuchar, delegar y orientar mediante la retroalimentación. En conclusión, esta dimensión coopera para generar un vínculo directo entre el líder y el seguidor, donde se efectúa una atención personalizada incentivando el desarrollo constante. El cual tiene como indicador el aprendizaje y toma de decisiones.

Según Knowles (2022), afirmó que el término cultura se ha empleado para exponer cómo los valores encaminan y limitan a los individuos en la empresa. Tessier (2021) señala que es un conglomerado de normas, valores y estándares

comunes en una empresa, de igual forma abarca la competitividad, innovación de apoyo, responsabilidad social, y rendimiento. Cockburn (2021), según su naturaleza la cultura organizacional está integrada por el propietario, la junta directiva y la cultura de la región. De este modo, se define a la cultura como ideas, costumbres y comportamientos sociales de una sociedad en particular y/o comportamiento de un grupo que diferencia a los integrantes de una categoría de individuos de otros, es decir es lo que da forma a las reglas sociales, marcos de referencia y normas de una región.

Newton & Knight (2022) enunciaron que consiste en los valores de la organización, normativa y las creencias de los colaboradores, se fundamenta en la operación y enfoque para elaborar negocios en una organización. Arango et al. (2022) como categoría de la cultura organizacional es dominante desde la perspectiva que se comprende como el grupo de valores y creencias que tienen en común los integrantes de la empresa. Igualmente, existe tres tipos de subculturas, como es la potencializadora, ortogonal y contractual.

Según Miranda (2022), afirmó que una cultura saludable es uno de los mayores estímulos para el colaborador. Por otra parte, los equipos se unen y otros no, donde se asegura que se tiene mayor rendimiento cuando las personas se sienten seguras en su ambiente laboral, es decir existe una buena relación con sus compañeros de trabajo y líderes, se refleja el máximo potencial, puesto que no se gasta energía mental o tiempo decisivo en relaciones complicadas o protegiéndonos a nosotros mismos. Hayley (2020), relató que la cultura organizacional es considerada uno de los fundamentos más imprescindibles, porque hace posible efectuar cambios radicales a largo plazo en las organizaciones.

Hetrik (2023) el enfoque de la cultura organizacional se basa en el compromiso de los individuos, también conocido como un lugar de trabajo saludable; esta se encuentra compuesta los siguientes elementos, dentro de las que destacan alta confianza; respeto por diferencias; inteligencia emocional y la seguridad psicológica; alto niveles de cooperación; redes de apoyo; interdependencia; justicia organizacional; inclusión y compromiso. Bortoluzzi et al.(2019) destacaron que la empresa debe compartir el sistema que trabajan en ellos mismos desde el primer instante que el nuevo colaborador se incorpora, lo cual posibilita el fortaleciendo de la cultura organizacional.

Davut aludió que la cultura organizacional no es una definición unidimensional, por lo que se dimensiona de acuerdo a la función que desempeñan en las diferentes organizaciones, el cual inicia con el direccionamiento del procedimiento frente a los resultados, colaboradores versus el trabajo de orientación, parroquialismo versus profesionalismo, sistema abierto versus sistema cerrado, control suelto versus control apretado, y finalmente normativo versus pragmático.

Tewari(2021), indicó que la cultura de cualquier grupo u organización está constituida por fuerzas internas y externas, cuyos elementos indispensables son los paradigmas, aspiraciones, emociones, proceso de participación y ambiente. Cabe señalar que las entidades cuentan con diversas características que las diferencian, con las que desarrollan una cultura organizacional en función a sus principales objetivos. Liddle(2021), comentó que el pilar clave para que las empresas logren obtener el éxito se basa en una cultura diversa, fomenta el aprendizaje, habilidad y promueve el compromiso, por lo que se crea una perspectiva distinta, donde no solo es importante para los colaboradores, sino implique un interés por parte de los inversores, clientes y otras partes interesadas. Es necesario recalcar que, cuando la cultura interna coincide con el cliente y las expectativas de los interesados, las empresas logran obtener los resultados esperados y crear un alto nivel de rendimiento en el lugar del trabajo.

En cuanto, a las singularidades de la cultura organizacional, Balmer como se cita en Sáenz (2022) mencionó que se compone por la identidad organizacional, comunicación organizacional, valores organizacionales y estilo gerencial. Contreras (2018) añadió que la cultura organizacional es medida a través del cuestionario de Denison, conformado por 60 preguntas que reconocen los 12 tipos de culturas, las cuales se fundamentan en cuatro dimensiones, implicación que abarca el empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades; así mismo se tiene la consistencia que se fundamenta en los valores centrales, acuerdo, coordinación e integración; en consecuencia, la adaptabilidad compuesta por la orientación al cambio, cliente y aprendizaje organizativo; finalmente se tiene a la misión conformada por el diseño, propósito, metas y objetivos, así como la visión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El presente trabajo de investigación realizada por de tipo básica, porque se busca estudiar las teorías de ambas variables, por lo que según Arispe et al. (2020), mencionaron que la investigación básica tiene como propósito crear conocimientos más complejos mediante el entendimiento de los aspectos claves de los fenómenos y de los sucesos que se observan en un momento determinado.

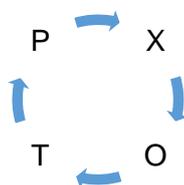
Por otro lado, teniendo en consideración este tipo de estudio tiene un enfoque de investigación cuantitativo porque se medirán a través de datos cuantitativos, por lo según García et al.(2021) afirmaron que en el enfoque cuantitativo se asume que la finalidad de evaluación está conformada por factores que suelen medirse de manera objetiva y son susceptibles de manipulación a través de la experimentación, es por ello que busca entablar leyes generales para explicar la realidad.

Diseño de investigación:

En cuanto al diseño de investigación que se utilizó fue el diseño no experimental – transversal descriptivo, por lo que Geels (2022) mencionó que el diseño no experimental – transversal descriptivo, se basa en estudiar el fenómeno en su contexto natural sin alterar las variables de estudio. De igual forma, la investigación es propositiva por lo que se elaborará una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. Según Hernández & Mendoza (2018), aludieron que una investigación propositiva es la etapa donde se formula una solución ante un problema, el cual fue determinado mediante un previo diagnóstico y evaluación de un fenómeno.

Figura 1.

Diseño de la investigación



X= Realidad

O= Observación

T=Teoría

P= Propuesta

3.2. Variable y operacionalización:

Definición conceptual:

Según Ince (2023), mencionó que el liderazgo transformacional, se define como la acción en donde un líder trabaja con más personas más allá de su propio interés con la intención de reconocer e identificar el cambio necesario, por lo que se debe entablar una visión a través de la influencia, inspiración y proactividad con colaboradores comprometidos de un grupo.

Por otro lado el autor, Hetrik (2023) indica que el enfoque de la cultura organizacional se basa en el compromiso de los individuos, también conocido como un lugar de trabajo saludable; esta se encuentra compuesta los siguientes elementos, dentro de las que destacan alta confianza; respeto por diferencias; inteligencia emocional y la seguridad psicológica; alto niveles de cooperación; redes de apoyo; interdependencia; justicia organizacional; inclusión y compromiso

Definición operacional:

El liderazgo transformacional, es una herramienta, por el cual las personas tienen en claro un objetivo en común, que se origina a través de la motivación por parte de un guía conocido como líder quien tiene la capacidad de influenciar de manera positiva.

La cultura organizacional, es el ambiente donde los trabajadores se sienten bien consigo mismos y con la empresa, lo cual genera que su mente cree un vínculo, cuya clave radica en el comportamiento del individuo.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	INDICADORES	NÚMERO DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGOS
Liderazgo transformacional	Aprendizaje	1,2,3,4,5	Ordinal	Bajo 0-25 Medio 26-40 Alto 40-54
	Toma de decisiones	6,7,8,9,10,11		
	Comportamiento con los demás	12		
	Atención	13		
	Motivación	14		
	Respeto	15,16,17,18		
Cultura organizacional	Implicancia en los demás	19,20,21,22		
	Empoderamiento	1,2,3,4,5		
	Trabajo en Equipo	6,7,8,9,10		
	Desarrollo de capacidades	11,12,13,14,15		Muy Bajo 1-25 Bajo 26-50 Medio 51-75 Alto 76-100
	Valores centrales	16,17,18,19,20		
	Acuerdo	21,22,23,24,25		
	Coordinación e integración	26,27,28,29,30		
	Orientación al cambio	31,32,33,34,35		
	Orientación al cliente	36,37,38,39,40		
	Aprendizaje organizativo	41,42,43,44,45		
Diseño y propósito	46,47,48,49,50			
Metas y objetivos	51,52,53,54,55			
Visión	56,57,58,59,60			

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población considerada para la investigación de la entidad pública de SENCICO está compuesta por 95 colaboradores entre personal administrativo y docente. Según Martínez (2020) argumentó que la población, está conformada por un conjunto de todos los componentes de un estudio en específico.

Muestra

Para la muestra, se utilizó la selección por conveniencia, el cual estuvo conformado por 20 colaboradores del área administrativa la entidad pública SENCICO. Según Chuquihuanca et al. (2021) mencionaron que la muestra se encarga de la descripción de las cifras de análisis, así como de muestreo, tamaño muestral, concepto del marco muestral y finalmente la metodología de selección utilizado para la recopilación de esta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Respecto al instrumento de recopilación de datos, se utilizó el cuestionario, que está compuesta por 22 preguntas, en función a 4 dimensiones de la variable liderazgo transformacional, y en cuanto a la variable cultura organizacional se utilizará el test de Denison conformado por 60 ítems.

mencionó que la técnica de la investigación en estudio es la encuesta, que se empleó para analizar la variable del liderazgo transformacional y cultura organizacional.

Es por ello que, Niño (2019) dice que la encuesta como técnica posibilita la recopilación de datos que proporcionan los sujetos de una población, o en su mayoría de una muestra de ella, para reconocer sus opiniones, actitudes entre otros. Por otro lado, Arias & Covinos (2021) aludieron que es una herramienta que se emplea para reunir datos importantes de la muestra, por lo que su aplicación conlleva la solicitud de respuestas en base a lo que se desea indagar.

La validez, hace alusión al grado en que una herramienta evalúa la variable que desea medir (Martín & Molina, 2017). Igualmente, Arispe et al. (2020) la confiabilidad conocida como el grado en el cual la aplicación del instrumento, evidencia resultados similares y coherentes.

3.5. Procedimientos:

Para el cálculo de la muestra, se dispone el tamaño de la población con la intención de alcanzar mejores resultados, en cuanto a la creación de la encuesta se consideró como alusión los trabajos previos, que son estudiados para luego ser expuestos a los expertos, quienes se encargan de llevar a cabo la revisión pertinente. Por otro lado, la recopilación de datos se basará en la elaboración de un documento a la universidad de la escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo, en el cual se solicitó la autorización para la ejecución de la investigación, a su vez una carta de solicitud a: la entidad pública SENCICO con el propósito de obtener el permiso correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos:

La metodología que se aplicó en la presente investigación, es inductivo porque sirve para el análisis de datos. Se define el método inductivo, como el análisis que va de lo particular a lo general, que brinda un detalle de la realidad problemática de la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

El cuestionario que se aplicará a la muestra permite la recopilación de la información, el cual se procesará a través del software SPSS, donde se desarrolla la estadística cuantitativa, esta se interpretará mediante tablas, donde se tendrá una ponderación del nivel ambas variables, logrando tener en claro que debe contener la propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo; contrarrestando la hipótesis la elaboración de una propuesta de liderazgo transformacional permite consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

3.7. Aspectos éticos:

Es crucial que esta investigación ponga un fuerte énfasis en las consideraciones éticas, porque posibilita tener la seguridad de la información obtenida, se llevará a cabo de forma prudente, destacando el respeto por los colaboradores encuestados antes y después; de igual forma se tiene en cuenta la discreción de los participantes, igualmente se considera el respeto por los requerimientos y criterios determinado por la universidad, a la vez se realizó la citas

en función a la normativa APA 7ma edición, así mismo la aplicación de los estándares del rigor científico, además de la responsabilidad y honestidad. El presente estudio tiene como finalidad dar resolución al problema que se estudia, tales como efectos y causas que originan ello, basándose en la guía de la investigación en función a los principios de ética, moral y discreción.

IV. RESULTADOS

Variable: Liderazgo transformacional

Dimensiones

Tabla 2.

Dimensión Consideración individualizada.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0.00	0.0	0.0
CASI NUNCA	0	0.00	0.0	0.0
AVECES	15	75.0	75.0	75.0
CASI SIEMPRE	0	0.0	0.0	75.0
SIEMPRE	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

Interpretación

En la Tabla 2, se observó la dimensión consideración individualizada, donde el 75% mencionó que a veces el líder se preocupaba por conocer las necesidades de los colaboradores, sin embargo, el 25% indicó que la alta gerencia siempre los escucha con atención.

Tabla 3.

Dimensión Estimulación intelectual.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	5.0	5.0	5.0
CASI NUNCA	7	35.0	35.0	40.0
AVECES	9	45.0	45.0	85.0
CASI SIEMPRE	0	0.0	0.0	85.0
SIEMPRE	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

Interpretación

En la Tabla 3, se observó la dimensión estimulación intelectual, el 35% indicó que casi nunca se fomentó la creatividad, así como el 45% a veces exploró nuevas maneras de realizar las tareas, por el contrario, el 15% aludió que siempre hubo un aprendizaje continuo por parte de los colaboradores en cuanto a las enseñanzas del líder.

Tabla 4.

Liderazgo Transformacional en la entidad pública SENCICO.

	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión
Liderazgo Transformacional	Consideración individualizada	Estimulación intelectual	Motivación inspiracional	Influencia idealizada
NUNCA	0.0	5.0	15.0	0.0
CASI NUNCA	0.0	35.0	30.0	0.0
A VECES	75.0	45.0	30.0	75.0
CASI SIEMPRE	0.0	0.0	10.0	0.0
SIEMPRE	25.0	15.0	15.0	25.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo

Interpretación

La Tabla 4 resumen del Liderazgo Transformacional por dimensiones, donde se ubicó la consideración individualizada con un 75% es considerado a veces, así mismo la estimulación intelectual fue un 5% nunca y el 35% a veces, en consecuencia, se tuvo que en la motivación inspiracional predominó un 15% nunca, 30% nunca y a veces y en cuanto a la influencia idealizada se tuvo un 75% a veces.

Variable: Cultura Organizacional**Dimensiones****Tabla 5.***Dimensión Implicación o compromiso.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0	0.0	0.0
EN DESACUERDO	0	0.0	0.0	0.0
NEUTRAL	17	85.0	85.0	85.0
DE ACUERDO	3	15.0	15.0	100.0
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	0.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo

Interpretación

En la Tabla 5, se observó la dimensión implicación o compromiso, donde el 85% señaló que fue neutral, en la medida que los colaboradores evidenciaron compromiso con las actividades que realiza la organización, así mismo el 15% indicó que estuvo de acuerdo con ello.

Tabla 6.*Cultura Organizacional en la entidad pública SENCICO.*

Cultura Organizacional	Dimensión Implicación o compromiso	Dimensión Consistencia	Dimensión Adaptabilidad	Dimensión Misión
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0.0	0.0	0.0	0.0
EN DESACUERDO	0.0	0.0	0.0	0.0
NEUTRAL	85.0	85.0	20.0	55.0
DE ACUERDO	15.0	15.0	80.0	45.0
TOTALMENTE DE ACUERDO	0.0	0.0	0.00	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda Chiclayo.

Interpretación

La Tabla 6 resumen de la Cultura Organizacional por dimensiones, en donde se tuvo la implicación o compromiso que evidenció un 85% neutral, respecto a la consistencia el 85% presento una postura neutral, además en el aspecto de adaptabilidad el 20% indicó que fueron neutrales, y en la misión el 55% fue neutral.

Tabla 7.

Dimensión Motivación inspiracional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	15.0	15.0	15.0
CASI NUNCA	6	30.0	30.0	45.0
AVECES	6	30.0	30.0	75.0
CASI SIEMPRE	2	10.0	10.0	85.0
SIEMPRE	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda Chiclayo.

Interpretación

En la Tabla 7 se observó, la dimensión motivación inspiracional, donde el 30% casi nunca y a veces se encontraron motivados por el trabajo que realizan, sin embargo, el 10% casi siempre indicó que los colaboradores estuvieron motivados.

Tabla 8.

Dimensión Influencia idealizada

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
CASI NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
AVECES	15	75.0	75.0	75.0
CASI SIEMPRE	0	0.0	0.0	75.0
SIEMPRE	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda Chiclayo.

Interpretación

En la Tabla 8, se observó la dimensión influencia idealizada, donde el 75% a veces se dejó influenciar por el líder de la organización, además se tuvo que el 25% siempre siguió el modelo de liderazgo transformacional de los altos directivos.

Tabla 9

Dimensión Consistencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0	0.0	0.0
EN DESACUERDO	0	0.0	0.0	0.0
NEUTRAL	17	85.0	85.0	85.0
DE ACUERDO	3	15.0	15.0	100.0
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0.0	0.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda Chiclayo.

Interpretación

En la Tabla 9, se observó la dimensión consistencia, donde el 85% se mostró neutral en la gestión de las tareas, por el contrario el 15% estuvo de acuerdo con el apoyo consensuado que existió en la organización.

Tabla 4.

Dimensión Misión

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0	0.0	0.0
EN DESACUERDO	0	0.0	0.0	0.0
NEUTRAL	11	55.0	55.0	55.0
DE ACUERDO	9	45.0	45.0	100.0
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0.0	0.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota: Encuesta realizada a los servidores de una entidad pública del sector vivienda Chiclayo.

Interpretación

En la Tabla 10, se observó la dimensión misión, donde el 55% mencionó que fue neutral, porque no todos los colaboradores tuvieron conocimiento de los objetivos de la organización, por el contrario el 45% estuvo de acuerdo con las acciones que se realizaron para la obtención de los objetivos trazados.

V. DISCUSIÓN

Por lo expuesto anteriormente, los resultados alcanzados al aplicar el cuestionario de la presente investigación a los colaboradores administrativos de SENCICO. Se continua con la discusión de los resultados considerando el objetivo general y específicos, realizando un análisis con los antecedentes y teorías.

En cuanto al objetivo principal, elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, se obtuvo que no existía un buen liderazgo en la entidad pública, lo cual origina falta de compromiso en el equipo de trabajo. Bolden et al. (2023) indicaron que el liderazgo transformacional inicio en la década de 1980 y 1990 que se fundamentó en la naturaleza dinámica de la relación entre los líderes y seguidores, para lo cual se enfatizó en el carisma y la visión a futuro. La teoría del liderazgo transformacional se fundamenta en las habilidades del líder para inspirar y motivar a los simpatizantes para obtener un mayor nivel de rendimiento Heiss (2023). Según Ince (2023), mencionaron que el liderazgo transformacional, se define como la acción en donde un líder trabaja con más personas más allá de su propio interés con la intención de reconocer e identificar el cambio necesario, por lo que se debe entablar una visión a través de la influencia, inspiración y proactividad con colaboradores comprometidos de un grupo. Cockburn (2021), según su naturaleza la cultura organizacional está integrada por el propietario, la junta directiva y la cultura de la región. De este modo, se define a la cultura como ideas, costumbres y comportamientos sociales de una sociedad en particular y/o comportamiento de un grupo que diferencia a los integrantes de una categoría de individuos de otros, es decir es lo que da forma a las reglas sociales, marcos de referencia y normas de una región.

Las fortalezas de la metodología utilizada en la presente investigación, logro determinar la existencia de la carencia de liderazgo transformacional en la organización de manera cuantificada, a su vez se tuvo que las debilidades presentadas que se tuvieron en contraste con la investigación posterior es que no se logró conocer la correlación de las variables de estudio. Según Oviedo (2022) en Ecuador, indago acerca de “La incidencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional”, para obtención del grado de Maestro en Gestión del Talento Humano en la Escuela de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato. Donde

se tuvo como finalidad conocer la correlación del liderazgo transformacional acerca del clima organizacional, cuya hipótesis que se tuvo fue el liderazgo transformacional si incide en el clima organizacional de la cooperativa. Respecto, al método fue cuantitativa, de diseño transversal, no experimental, por lo que fue indispensable la utilización del cuestionario MLQ 5X del liderazgo transformacional y para el clima organizacional se empleó el cuestionario de Litwin & Stringer, en consecuencia, la población fue 186 trabajadores, de los que se consideró 125 individuos como muestra. Como resultado, se tuvo que el 65,6 % los líderes transformacionales se preocupan por saber acerca de las necesidades que tienen el grupo de trabajo. Se concluye que, la variable liderazgo transformacional incide en el clima organizacional de los trabajadores de la organización en estudio. Madrigal (2020) define el liderazgo como un procedimiento de transformación que se origina entre el líder y un seguidor, cuya cualidad es el carisma por lo que los seguidores del líder, toman la decisión de tratarlo e incluso llegar a imitarlo. Por ello, promueve y crea de manera intelectual las cualidades de los subordinados.

Respecto al primer objetivo específico, diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que se ejerce en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, en la figura 4 se observa, la dimensión motivación inspiracional, donde el 30% casi nunca y a veces se encuentra motivados por el trabajo que realizan, sin embargo, el 10% casi siempre indican que los colaboradores están motivados. Bhatia (2022) aseguró que este tipo de liderazgo permite desarrollar la motivación, moral y rendimiento de los trabajadores mediante una variedad de mecanismos, en función a la relación directa entre el seguidor y el líder, por lo que es imprescindible contar con un plan a seguir para los simpatizantes que inspira, reta a las personas a generar mayor compromiso con su trabajo, aprovechar sus fortalezas y minimizar sus debilidades posibilitando maximizar el rendimiento. Ante lo mencionado, se puede inferir que el liderazgo transformacional genera confianza, respeto y un alto grado de consideración por parte de sus seguidores.

Bakti & Hartono (2022) determinaron que el liderazgo transformacional es un mecanismo compartido que involucra a los líderes y trabajadores, los que se estimulan entre sí, cuyo fin es obtener como resultado el incremento de la moralidad y la motivación direccionado con las responsabilidades que tienen en común.

Humaid&Mohamad (2021) aludieron que los líderes que poseen un liderazgo transformacional crean un ambiente donde los colaboradores se logren adaptar de manera rápida a las necesidades de la empresa y de ellos mismos, originando una cultura de continuo aprendizaje. Miranda (2022), afirmaron que una cultura saludable es uno de los mayores estímulos para el colaborador. Por otra parte, los equipos se unen y otros no, donde se asegura que se tiene mayor rendimiento cuando las personas se sienten seguras en su ambiente laboral, es decir existe una buena relación con sus compañeros de trabajo y líderes, se refleja el máximo potencial, puesto que no se gasta energía mental o tiempo decisivo en relaciones complicadas o protegiéndonos a nosotros mismos.

En cuanto a las fortalezas de la metodología empleada fue que los colaboradores de la entidad pública evidenciaban una notoria falta de motivación, por lo que en contraste con la investigación no existió debilidad, porque al contar con una propuesta permite mejoras en las organizaciones. Guerrero & Jaugueri (2022), en Lima, investigaron sobre la “Diseño de un plan de cultura organizacional fundamentado en valores que posibilite un correcto procedimiento de transformación digital en una entidad pública”, para la obtención del grado de Magister en Dirección de Personas en la Escuela de Posgrado de la Universidad del Pacífico, en el cual el propósito fue proponer un diseño de cultura organizacional cimentado en valores que posibilite un correcto proceso de transformación digital en una organización pública. La metodología fue cuantitativa, de nivel descriptivo, de carácter transversal, cuya técnica fue la encuesta y de instrumento un cuestionario. Además, se tuvo una muestra de 20 colaboradores, en el que se tuvo como resultado que se mostró que el 86% de los trabajadores mencionaron que existe una pertinente apertura al cambio, sin embargo, el 10% alude que no siempre se cuenta con la disposición para acceder a nuevas ideas. Se concluye que, es el factor primordial en todo el proceso es por ello que permite el cumplimiento de las metas establecidas.

Chiavenato (2020), distinguió las características del líder transformacional como intermediario que hacen posible un cambio notorio, son audaces, creen en los individuos, están incentivados por valores personales, soñadores para manejar situaciones difíciles, inquietudes, y la ambigüedad, por lo tanto, utilizan técnicas de interiorización considerándose eternos aprendices.

Por otro lado, el segundo objetivo específico, analizar la cultura organizacional existente en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, en la figura en la figura 9, se observa la dimensión misión, donde el 55% menciona que es neutral, porque no todos los colaboradores conocen los objetivos de la organización, por el contrario, el 45% está de acuerdo con las acciones que se realizan para la obtención de los objetivos trazados. Bortoluzzi et al. (2019) destacaron que la empresa debe compartir el sistema que trabajan en ellos mismos desde el primer instante que el nuevo colaborador se incorpora, lo cual posibilita el fortaleciendo de la cultura organizacional. Davut (2021) aludió que la cultura organizacional no es una definición unidimensional, por lo que se dimensiona de acuerdo a la función que desempeñan en las diferentes organizaciones, el cual inicia con el direccionamiento del procedimiento frente a los resultados, colaboradores versus el trabajo de orientación, parroquialismo versus profesionalismo, sistema abierto versus sistema cerrado, control suelto versus control apretado, y finalmente normativo versus pragmático.

Respecto a, las fortalezas del método de investigación fue que los colaboradores tuvieron conocimiento acerca de los objetivos de la empresa, sin embargo, como debilidad se tuvo que no se logró conocer la opinión de los docentes de la entidad. Torres (2020) en Perú, indago sobre “El liderazgo transformacional del director en una entidad de la UGEL 02”, para la obtención del grado de Maestro en Educación en la Escuela de Posgrado de la PUCP. El objetivo fue, analizar las opiniones de los profesores acerca del liderazgo transformacional por parte de la alta autoridad en una entidad. Por otra parte, se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo empírico, igualmente su nivel fue descriptivo, y como técnica se empleó una encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario compuesto por 30 preguntas direccionadas en función a 5 dimensiones. Así mismo, se tuvo una población de 46 profesores que ejercían la docencia en todos los niveles, de los cuales se estudió a 31 docentes seleccionado por muestreo aleatorio simple. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 22.58% de los profesores expresaron que casi siempre existe una influencia idealizada, de igual forma el 32.36% infiere que los profesores casi siempre promueven la estimulación intelectual, además el 35.48% expresa que existe poca motivación inspiracional por parte de los docentes, y por último la tolerancia psicológica obtuvo una puntuación del 41.94% que mayormente

casi siempre está presente el director para poder resolver dudas por parte los docentes. Se concluye que, es una herramienta clave hoy en día, como un requisito solicitado en la plana docente con la intención de fomentar la sabiduría para poder guiar a los profesores, sin que sea percibido como una imposición, por el contrario, tengan la motivación para desempeñar cada actividad, lo cual es beneficio para todos.

Hetrik (2023) el enfoque de la cultura organizacional se basa en el compromiso de los individuos, también conocido como un lugar de trabajo saludable; esta se encuentra compuesta los siguientes elementos, dentro de las que destacan alta confianza; respeto por diferencias; inteligencia emocional y la seguridad psicológica; alto niveles de cooperación; redes de apoyo; interdependencia; justicia organizacional; inclusión y compromiso. Liddle (2021) comenta que el pilar clave para que las empresas logren obtener el éxito se basa en una cultura diversa, fomenta el aprendizaje, habilidad y promueve el compromiso, por lo que se crea una perspectiva distinta, donde no solo es importante para los colaboradores, sino implique un interés por parte de los inversores, clientes y otras partes interesadas. Es necesario recalcar que, cuando la cultura interna coincide con el cliente y las expectativas de los interesados, las empresas logran obtener los resultados esperados y crear un alto nivel de rendimiento en el lugar del trabajo.

Por último, el tercer objetivo, diseñar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, en la figura 8, se observa la dimensión adaptabilidad, donde el 20% es neutral respecto a las tendencias del mercado, sin embargo, el 80% está de acuerdo que los colaboradores deben adaptarse al cambio. Newton & Knight (2022) enunciaron que consiste en los valores de la organización, normativa y las creencias de los colaboradores, se fundamenta en la operación y enfoque para elaborar negocios en una organización. Arango et al. (2022) Como categoría de la cultura organizacional es dominante desde la perspectiva que se comprende como el grupo de valores y creencias que tienen en común los integrantes de la empresa. Igualmente, existe tres tipos de subculturas, como es la potencializadora, ortogonal y contractual.

Wang et al. (2021) clasificaron el liderazgo transformacional en tres fundamentos, compuesta por el carisma, caracterizado por contar con un encanto que inspira y motiva a otro, en función a tres bases, donde se encuentra el entusiasmo para completar una actividad, confianza total por parte de los seguidores, así como alentar a los seguidores a emitir ideas y opiniones; por otra parte, se tiene la estimulación intelectual que estimula la comprensión y emite opiniones en la visualización de cada problemática, y por último se tiene la consideración individual como componente que se dedica a la escucha activa, a cuidar y prestar atención, motivación y aliento admirable a los integrantes de su grupo. En cuanto, a las singularidades de la cultura organizacional, Balmer citado por Sáenz (2022) mencionó que se compone por la identidad organizacional, comunicación organizacional, valores organizacionales y estilo gerencial.

Así mismo, las fortalezas de la metodología fue que es necesario que los colaboradores se adapten con facilidad a los cambios, en consecuencia, las debilidades fue que el cuestionario MLQ- 5X, se fundamentó en las propiedades psicométricas. Aurazo (2020) en Chiclayo, en su investigación "Incidencia del liderazgo en la cultura organizacional de una entidad Financiera, Chiclayo 2020", para la obtención del grado de Maestro en Administración y Dirección de Empresas, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en el cual su objetivo fue determinar la incidencia de las variables de estudio. Cuya hipótesis fue, el liderazgo influye de manera positiva en la cultura organizacional de una entidad financiera del estado. Además, la metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental, de nivel explicativo; adicional a ello se tuvo como técnica el cuestionario multifactorial para el liderazgo MLQ- 5X. En cuanto a la muestra fueron 54 trabajadores de la entidad, cuyos resultados mostraron que el liderazgo posee un efecto positivo y significativo con un $p < 0,002$ en la cultura organizacional. Por lo que se concluye, la forma como se percibe el liderazgo en la organización posibilita la construcción de la identidad corporativa, el cual sirve como nexo interno en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. La propuesta se basa en diferentes talleres con dinámicas grupales que permiten la interrelación entre los colaboradores de la entidad, con el fin de mejorar la comunicación, incentivar la motivación, reflejándose en una cultura saludable.
2. Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que se ejerce en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, se obtuvo que la consideración individualizada el 75% mencionó que a veces el líder se preocupaba por conocer las necesidades de los colaboradores, la estimulación intelectual fue que el 35% casi nunca se fomentó la creatividad, la motivación inspiracional se tuvo un 30% casi nunca se encontraron motivados por el trabajo que realizan en la entidad, y respecto a la dimensión influencia idealizada, el 75% a veces se dejó influenciar por el líder de la organización, además se tuvo que el 25% siempre siguió el modelo de liderazgo transformacional de los altos directivos.
3. Por otro lado, en cuanto al análisis de la cultura organizacional existente en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, los resultados evidenciaron que la dimensión implicación, donde el 85% señaló que fue neutral, ya que en algunas ocasiones los colaboradores evidenciaron compromiso con las actividades que realiza la organización; de igual manera la dimensión consistencia, donde el 85% se mostró neutral en la gestión de las tareas; por otra parte, la dimensión adaptabilidad, donde el 20% fue neutral respecto a las tendencias del mercado; y la dimensión misión, donde el 55% mencionó que fue neutral, porque no todos los colaboradores tuvieron conocimiento de los objetivos.
4. Se diseñó una propuesta de liderazgo transformacional que permitirá consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo, en función a sus dificultades encontradas se plantean actividades que va a permitir mejorar la cultura y a su vez tener colaboradores satisfechos, motivados, lo cual en conjunto es un determinante para que los trabajadores se sientan identificados con la organización y con sus objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

1. La gerencia debe reconocer la importancia del fortalecimiento del liderazgo transformacional, que posibilite el desarrollo de las capacidades de los colaboradores.
2. Llevar a cabo talleres a los colaboradores en cuanto al liderazgo transformacional, con el propósito de poder crecer y desarrollar de mejor forma en cada una de las tareas encomendadas, a la vez ser un ejemplo a seguir para los subordinados, a través de dichos talleres se puede ejecutar distintas acciones que posibiliten ser más eficientes en la comunicación de las actividades que se van a realizar dentro de la entidad.
3. Brindar capacitaciones al personal del área administrativa, en busca de mejorar la cultura organizacional, lo cual permite tener colaboradores motivados e identificados con la empresa.
4. Aplicar la propuesta realizada en la presente investigación, en la medida que servirá como apoyo en cada uno de los procedimientos, puesto que permitirá mejorar tanto el liderazgo transformacional como la cultura en todas las áreas orientadas a aplicar estos talleres, cabe señalar que un colaborador satisfecho y motivado desarrolla mejor sus funciones. De forma similar, se aconseja que los futuros investigadores continúen realizando estudios de revisión sistemática porque permite la disponibilidad de una gran cantidad de datos fácticos sobre una variedad de temas.

VII. PROPUESTA

Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

Fundamentación

Luego de conocer los resultados de la investigación, se verifica que no existe un liderazgo transformacional, por lo que se evidencia la falta de capacidades lo cual repercute de forma negativa en la organización, donde si bien existe una rápida adaptación al cambio, no todos los colaboradores cumplen a cabalidad con las funciones encomendadas. Por lo mencionado anteriormente, la propuesta busca generar un cambio a un conjunto de problemas que afectan la cultura organizacional, el cual está dirigido a los colaboradores del área administrativa de SENCICO y la autoridad principal, quien es percibido como una figura autoritaria.

Objetivos:

Capacitar al gerente de SENCICO acerca de estrategias de liderazgo para fortalecer la cultura organizacional.

Fortalecer las competencias, habilidades y actitudes del personal administrativo para propiciar una cultura organizacional adecuada.

SENCICO: Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción es una entidad adscrita al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

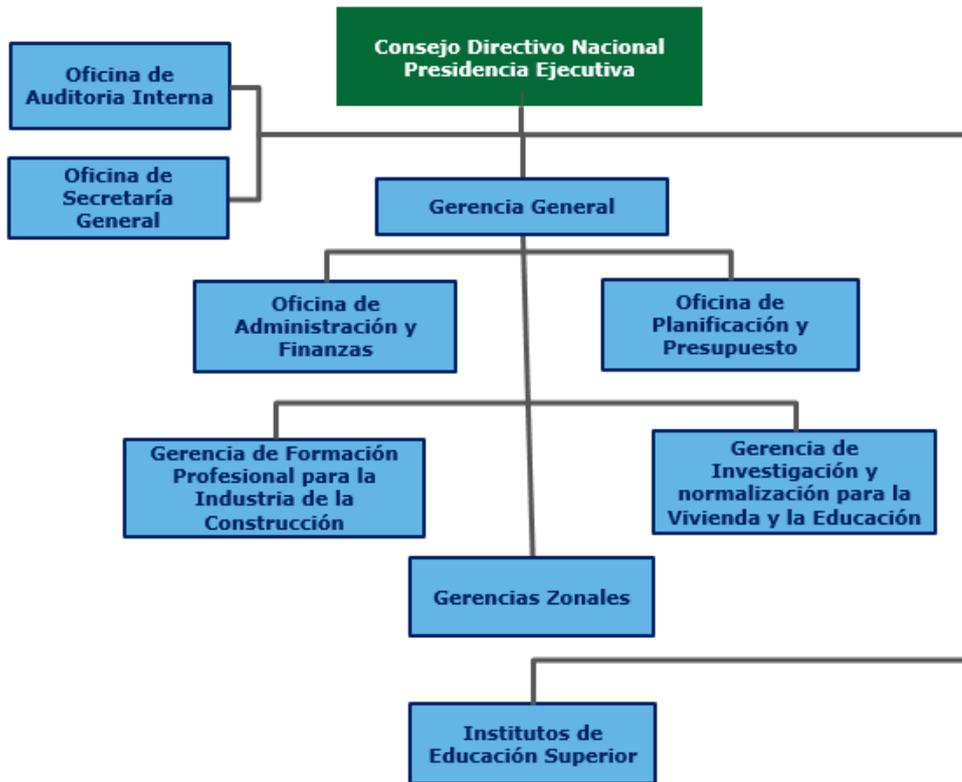
Misión: Fortalecer el talento y habilidades de los trabajadores del sector construcción, mejorar las normas técnicas y la investigación que promuevan la competitividad de esta industria y del país.

Visión: SENCICO, auténtica institución líder en la formación, capacitación e investigación y normalización para la industria de la construcción que contribuye al desarrollo del país.

Organigrama

Figura 2.

Estructura Orgánica de Servicio Nacional de Capacitación para la Industria y la Construcción SENCICO.



Fuente: SENCICO 2023

TALLERES DE CAPACITACIÓN

Tabla 11.

Taller para desarrollar la consideración individualizada.

TALLER PARA DESARROLLAR LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA			
DATOS GENERALES:			
Nombre del Taller: Romper el hielo			
Dirigido a: Directivos y jefes de área de SENCICO.			
OBJETIVO: Mejorar el aspecto administrativo entre directivos y jefes de área, para obtener una buena toma de decisiones.			
SECUENCIA DE ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
El anfitrión ocultara dentro o fuera del ambiente donde se efectuó la reunión, es decir un objetivo específico.	Baúl pequeño Objeto medio irrompible Premio para el equipo ganador	15 min	
Inicio de exposición de los participantes a la oficina donde se les hará de conocimiento el objetivo y dinámica de la actividad.	Diapositivas	10 min	Anfitrión de la sesión
Los participantes conformarán grupos de 4 a 5 colaboradores.		35 min	
El equipo que logre ubicar el objeto en el tiempo indicado, se hará acreedor de un premio.	Tarjetas con los premios		
Cierre: Al culminar cada sesión, el anfitrión realizara una serie de debates, analizando todo el taller que se llevó a cabo, identificando puntos fuertes y débiles que deben mejorar, con la intención de analizar si optar por tomar buenas decisiones.			
<i>Nota:</i> Taller que se aplicará a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo			

La Tabla 11, donde el Liderazgo Transformacional tuvo la dimensión Consideración Individualizada con un 75% es considerado a veces.

Tabla 12.

Taller para desarrollar la estimulación intelectual.

TALLER PARA DESARROLLAR ESTIMULACIÓN INTELECTUAL			
DATOS GENERALES:			
Nombre del Taller: Mi espada			
Dirigido a: Administrativos de SENCICO.			
OBJETIVO: Lograr la empatía de los colaboradores y su desempeño en diferentes situaciones.			
SECUENCIA DE ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
El anfitrión da inicio al taller, explicando el objetivo y la dinámica.	Diapositivas	8 min	Anfitrión
Cada colaborador tendrá los materiales necesarios para diseñar una espada.	Cartulinas Plumones Imágenes impresas Fotos Goma Tijera Cinta	60 min	Los colaboradores
El dibujo debe contar con una cualidad peculiar del colaborador, es decir es un diseño abierto en el cual puede incluir fotos positivas de su personalidad.			
Al finalizar el taller, se efectúa la exhibición de los diseños de los colaboradores.	Aula de SENCICO	40 min	Anfitrión Los colaboradores
Cierre: Al culminar cada sesión, se premiará al diseño más original, para lo cual se tendrá en cuenta en la selección, los rasgos de personalidad que se observe mediante su diseño.			

Nota: Taller que se aplicará a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo

La Tabla 12, donde la Estimulación Intelectual tuvo un 5% nunca y el 35% a veces.

Tabla 13.

Tabla para desarrollar la motivación inspiracional.

TALLER PARA DESARROLLAR LA MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

DATOS GENERALES:
Nombre del Taller: ¿Quién conforma tu equipo?
Dirigido a: Administrativos de SENCICO.

OBJETIVO: Mejorar el trabajo en equipo y conocer las capacidades de motivación del líder.

SECUENCIA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
El anfitrión expone el objetivo y dinámica del taller.	Diapositivas	15 min	Anfitrión de la sesión
Exposición de un video motivacional, luego se solicita opiniones de lo observado.	Video	5 min	
Se agruparán cada 5 colaboradores, quienes realizarán la actividad de crear una empresa donde deben elegir un líder, en el cual tendrán que realizar una propuesta, en base a objetivos y metas.	Lapiceros	30min	Colaboradores
Cada equipo deberá ejecutar una acción y exponerla, adicional a ello habrá tiempo adicional para modificar su decisión en algunas de sus decisiones.	Laptop	50 min	Coach
Cada grupo expondrá su caso, demostraron como llegaron a dicha conclusión, finalizando con el parte y el desempeño del líder.	Diapositivas Proyector	20 min	

Cierre: Al culminar cada sesión, el anfitrión iniciará debates del taller efectuado, identificando si las decisiones fueron elegidas por consenso o de forma individual por el líder.

Nota: Taller que se aplicará a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo

La Tabla 13, donde la Motivación Inspiracional predominó un 15% nunca, 30% nunca y a veces.

Tabla 14.

Taller para desarrollar la influencia idealizada.

TALLER PARA DESARROLLAR LA INFLUENCIA IDEALIZADA

DATOS GENERALES:
Nombre del Taller: Familiarizándome con mi lugar de trabajo.
Dirigido a: Administrativos de SENCICO.

OBJETIVO: Conseguir que los colaboradores que componen la entidad pública, alcancen desarrollar el talento humano, teniendo en cuenta la misión y visión de la organización, así como la identificación con la misma.

SECUENCIA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
Exponer una serie de exposiciones para comprender que es la influencia idealizada y la forma como influye en la cultura organizacional de la entidad pública.	Proyector Diapositivas	15 min	Expositor
Se agruparán grupos de trabajo al azar y cada uno recibirá diferentes artículos vinculados al tema, con los que desarrollaran un resumen de lo comprendido al respecto.	Formato de actividades	6 min	
Se realizará el Role Playing, donde se presentarán situaciones que evidencien características del líder con influencia idealizada.	Lista de características de un líder con influencia idealizada.	1 hora	Coach profesional
Casuísticas, que se desarrollaran de forma individual, en base a las indicaciones expuestas por el Coach.	Diapositivas	40 min	

Cierre: Al culminar cada sesión, el Coach solicitara a cada participante que explique y redacte de que forma el taller puede ser aplicado en su organización y como les ayudaría a identificarse con la entidad pública.

Nota: Taller que se aplicará a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo

La Tabla 14 donde la Influencia Idealizada tuvo un 75% a veces.

Tabla 15.*Costo total para talleres.*

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Taller para desarrollar la dimensión consideración individualizada.			
Trabajador CAS(Psicólogo)	1	0	s/.0
Break para charla	22	15	s/.330
Taller para desarrollar la dimensión estimulación intelectual			
Trabajador CAS(Psicólogo)	1	0	s/.0
Break para charla	22	15	s/.330
Tabla para desarrollar la dimensión motivación inspiracional.			
Trabajador CAS(Psicólogo)	1	0	s/.0
Break para charla	22	15	s/.330
Taller para desarrollar la dimensión influencia idealizada			
Trabajador CAS(Psicólogo)	1	0	s/.0
Break para charla	22	15	s/.330
TOTAL			S/. 1,320.00

Nota: Taller que se aplicará a los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo

La Tabla 15, Costo Total para talleres, se tendrá un gasto por s/1,320.00 soles, debido a que se tuvo deficiencia en el Liderazgo Transformacional, que estuvo conformado por las dimensiones: consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada.

REFERENCIAS

- Arango, J., Arcila, M., Garcia, L., Gallejo, N., Ortega, B., Gutierrez, S., . . . Jover, J. (2022). *Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI*. Colombia: Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=4kJvEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PT18&dq=cultura+organizacional&hl=es&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=cultura%20organizacional&f=false
- Arias S., & Peñaranda F. (2015). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Revista investigación y educación . Universidad de Antioquia*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072011000300020
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. . Perú: Enfoques consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., & Guerrero, M. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. http://institutorambell.blogspot.com/2022/12/la-investigacion-cientifica-una_11.html
- Arispe, Y., Guerrero, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de grado*. Ecuador: Editado Universidad Internacional de Ecuador. <https://koha.indo.edu.mx/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=245850>

- Aurazo, D. (2020). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional de una Institución Financiera Pública, Chilayo 2020*. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2978>
- Balderas, A. (2021). *Reinventa tu liderazgo: 12 claves para gestionar equipos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Bhatia, M. (2022). *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP : A STUDY OF GENDER DIFFERENCE BETWEEN PRIVATE AND PUBLIC SECTOR ORGANISATIONS*. Notion Press. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_A_STUDY_OF_G/6iGUEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Bolden, R., Hawkins, B., & Gosling, J. (2023). *Exploring Leadership*. Oxford University Press. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=oTOxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=TRANSFORMATIONAL+LEADERSHIP+book&ots=eRsq8MjNHp&sig=bEDlw59G_zw0gXPdweqhG16mONM#v=onepage&q=TRANSFORMATIONAL%20LEADERSHIP%20book&f=false
- Chuquihuanca, N., Fernández, M., Hurtado, D., Reyes, L., & Oviedo, F. (2021). *Didáctica e Investigación Científica*. Ecuador: Coloquium.
- Cockburn, J. (2021). *Coaching for Cultural Transformation: Staying Competitive in Changing Environments*. Reino Unido: McGraw-Hill Education. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Coaching_for_Cultural_Transform

ation_Sta/6sgvEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Importance+of+culture+in+companies&printsec=frontcover

Connie, D., Duygu, G., Carlo, I., Kyra, G., & Nick, T. (2022). *Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer*. Canada: Human Resource Development International. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13678868.2022.2135938>

Contreras, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de investigación Sigma*, 5(1), 59-86.

Davut, S. (2021). *A Closer Look at Organizational Culture in Action*. (2021). . Reino Unido: IntechOpen. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/A_Closer_Look_at_Organizational_Culture/QG0tEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Dubrin, A. (2022). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Reino Unido: Cengage Learning. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Leadership_Research_Findings_Practice_an/4UBpEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Ciudad Educativa.

Galloway, L. (2022). *Leadership: Perspectives from Practice*. Reino Unido: SAGE Publications. Obtenido de <https://www.google.com.pe/books/edition/Leadership/wJIXEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1>

García, F., De Juanas, A., & Ortega, M. (2021). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa*. España: Ediciones Octaedro.

Geels, F. (2022). Causality and explanation in socio-technical transitions research: Mobilising epistemological insights from the wider social sciences. *Revista Research Policy*, 1-14. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733322000646?via%3Dihub>

Guerrero, R., & Jaugueri, J. (2022). *Propuesta de un Plan de Cultura organizacional basado en Valores que permita un efectivo proceso de transformación digital en una Entidad del Estado*. Lima: Universidad del Pacífico.

Heiss, K. (2023). *Introduction to leadership*. Kindle Edition.

Hernández, C., & Obregón, M. (2023). *Avances de investigación de las organizaciones con un enfoque interdisciplinario*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Avances_de_investigaci%C3%B3n_de_las_organiz/7BWtEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Hernandez, H. (2023). Gestionar: revista de empresa y gobierno. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inundi Perú*, 3(1), 7-16. Obtenido de <http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/79/188>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hetrik, S. (2023). *Toxic Organizational Cultures and Leadership: How to Build and Sustain a Healthy Workplace*. Routledge. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Toxic_Organizational_Cultures_and_Leader/dResEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Hilario, S. (2022). *Coaching de equipos*. Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Coaching_de_equipos/EPJ8EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=liderazgo+transformacional&pg=PA128&printsec=frontcover
- Humaid, O., & Mohamad, M. (2021). Perceptions of Public Sector Employees on Transformational Leadership Characteristics Which Influencing Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and*, 12(5), 147-155. doi:<https://doi.org/10.30880/ijscet.2021.12.05.015>
- Ince, F. (2023). *Transformational Leadership in a Diverse and Inclusive Organizational Culture*. Turkey: Mersin University. Obtenido de <https://www.igi-global.com/chapter/transformational-leadership-in-a-diverse-and-inclusive-organizational-culture/314053>
- Knowles, S. (2022). *Positive Psychology Coaching*. Suiza: Springer International Publishing. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Positive_Psychology_Coaching/tWVXEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Kucharska, W., & Rebelo, T. (2022). Transformational leadership for researcher's innovativeness in the context of tacit knowledge and change adaptability.

INTERNATIONAL JOURNAL OF LEADERSHIP IN EDUCATION, 1-22.

Obtenido de

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603124.2022.2068189>

Liddle, D. (2021). *Liddle, D. (2021). Transformational Culture: Develop a People-Centred Organization for Improved Performance*. Reino Unido: Kogan

Page. Obtenido de

[https://www.google.com.pe/books/edition/Transformational_Culture/KPw-](https://www.google.com.pe/books/edition/Transformational_Culture/KPw-EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Culture+in+organizations&printsec=frontcover)

[EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Culture+in+organizations&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Transformational_Culture/KPw-EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Culture+in+organizations&printsec=frontcover)

ver

Lowe, B. (2022). *El liderazgo intermedio: Herramientas para una gestión*

competente en las escuelas del siglo XXI. . España: Narcea Ediciones.

Madrigal, B. (2020). *Líderes y liderazgo*. México: Editorial Universidad de

Guadalajara.

Martín, A. (2020). *La intervención socioeducativa: diseño, desarrollo y evaluación*.

España: UNED.

Martin, A., & Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la

docencia en Educación Secundaria: diseño y validación de un cuestionario.

Estudios Pedagógicos XLIII, 2, 195-220. Obtenido de

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n2/art11.pdf>

Martinez, E. (2020). *Estadística*. Universidad Abierta Para Adultos Universidad

Abierta Para Adultos.

- Miranda, A. (2022). *Cultures of Belonging: Building Inclusive Organizations that Last*. Estados Unidos: HarperCollins Leadership. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Cultures_of_Belonging/zjo1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Mogollones, M. (2023). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Newton, C., & Knight, R. (2022). *Handbook of Research Methods for Organisational Culture*. Reino Unido: Edward Elgar Publishing. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Handbook_of_Research_Methods_for_Organis/e0lgEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Niño, V. (2019). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenio-y-ejecucion_2011.pdf
- Olaisen, J., & Ytterstad, S. (2023). *Learning Transformational Leadership: A Pedagogical and Practical Perspective*. Springer Nature. <https://www.amazon.com.mx/Learning-Transformational-Leadership-Pedagogical-Perspective/dp/303121823X>

- Oviedo, A. (2022). *La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35350>
- Palafox, M. (2020). *El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de ciudad Obregón, Sonora*. Sonora: Insituto Tecnológico de Sonora.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052021000100117&script=sci_abstract
- Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M., & Tapia , A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes*, 7(27), 359-371. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/850/1597>
- Saenz, S. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en los colaboradores de un instituto de educación superior en lima*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e3b491b1-1791-452c-947f-d264ae30d689>
- Shirini, N., & Xenikou, A. (2022). Investigating mediating role of organizational culture in the relationship between trasformational leadership and organizational effectiveness. *International journal of innovation in management economics and social sciences*, 2(1), 85-101. Obtenido de <https://www.ijimes.ir/index.php/ijimes/article/view/42/94>

Simranjeet, K; Shikha, G; Syed, N. (2022). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 1-12. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313222000355>

Tesen , D. (2022). *Estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94648/Tesen_MDA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Tessier, D. (2021). *Handbook of Research on Organizational Culture Strategies for Effective Knowledge Management and Performance*. . Estados Unidos: IGI Global. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Handbook_of_Research_on_Organizational_C/v2h2EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Tewari, R. (2021). *Shaping Organisational Culture For Success*. India: Invincible Publishers. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Shaping_Organisational_Culture_For_Succe/E2c4EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17112>

Udin, U. (2023). Linking Transformational Leadership To Organizational Learning Culture And Employee Performance: The Mediation-Moderation Model |

[Ligando A Liderança Transformacional À Cultura De Aprendizagem Organizacional E Ao Desempenho Dos Funcionários: O Modelo De. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3). Obtenido de <https://orcid.org/0000-0002-5491-9085>

Wang, K., Huo, B., & Tian, M. (2021). How to protect specific investments from opportunism: A moderated mediation model of customer integration and transformational leadership. *International Journal of Production Economics*, 232(1). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925527320302917?via%3Dihub>

Zhou, H., Sheng, X., He, Y., & Qian, X. (2020). Ethical leadership as the reliever of frontline service employees emotional exhaustion: A moderated mediation model. *Int.J. Environ. Res Public Health*, 17(3). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32033237/>

Zhou, H.; Sheng, X.; He, Y. & Qian, X. (2020) Ethical leadership as the reliever of frontline service employees' emotional exhaustion: A moderated mediation model. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(3). [doi:10.3390/ijerph17030976](https://doi.org/10.3390/ijerph17030976)

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1.

Tabla de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Organizacional	Según Ince (2023), menciona que el liderazgo transformacional es una teoría del liderazgo, donde un líder trabaja con más personas más allá de su propio interés con la intención de reconocer e identificar el cambio necesario, por lo que se debe entablar una visión en base a un plan de trabajo donde predomine la influencia del líder para la mejora de los resultados de la organización.	El liderazgo transformacional, es una herramienta, por el cual las personas tienen en claro un objetivo en común, que se origina a través de la motivación por parte de un guía conocido como líder que tienden a influenciar de manera positiva.	Consideración individualizada Estimulación intelectual Motivación inspiracional Influencia idealizada	Aprendizaje Toma de decisiones Comportamiento con los demás Atención Motivación Respeto Implicación con los demás	Ordinal

<p>Cultura Organizacional</p>	<p>Hetrik (2023) el enfoque de la cultura organizacional se basa en el compromiso de los colaboradores, también conocido como un lugar de trabajo saludable; esta se encuentra compuesta por tres elementos, dentro de las que destacan alta confianza, respeto por diferencias, y apreciación de la expresión emocional y la seguridad psicológica, alto niveles de cooperación, redes de apoyo, interdependencia, justicia organizacional, inclusión y compromiso.</p>	<p>La cultura organizacional, es el ambiente donde los trabajadores se sienten bien consigo mismos y con la empresa, lo cual genera que su mente cree un vínculo, cuya clave radica en el comportamiento del individuo.</p>	<p>Implicación o compromiso</p> <p>Consistencia</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Misión</p>	<p>Empoderamiento</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Desarrollo de capacidades</p> <p>Valores centrales</p> <p>Acuerdo</p> <p>Coordinación e integración</p> <p>Orientación al cambio</p> <p>Orientación al cliente</p> <p>Aprendizaje organizativo</p> <p>Diseño y propósito</p> <p>Metas y objetivos</p> <p>Visión</p>	<p>Ordinal</p>
-------------------------------	--	---	--	---	----------------

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Tabla 16.

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿De qué manera el liderazgo transformacional contribuirá a consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo?	Elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo	La elaboración de una propuesta de liderazgo transformacional permite consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo	<p>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consideración individualizada • Estimulación intelectual • Motivación inspiracional • Influencia idealizada <p>VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implicación o compromiso • Consistencia • Adaptabilidad 	<p>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según su finalidad: Básica. - Según su carácter: Es propositiva. - Según su naturaleza: Es Cuantitativa. <p>DISEÑO: No experimental, transversal, propositiva.</p> <p>MÉTODO: Descriptivo cuantitativo.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: La población de la entidad pública de</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional que se ejerce en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo?, ¿Cuál es la cultura organizacional	Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que se ejerce en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. Analizar la cultura organizacional	El diagnóstico del nivel de liderazgo transformacional permite consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. El análisis de la cultura organizacional, contribuye con la delimitación de la		

existente en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo?, ¿Cuál es la propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo?

existente en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. Diseñar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

situación problemática en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. El diseño de una propuesta de liderazgo transformacional permite consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

- Misión

SENCICO está compuesta por 95 colaboradores entre personal administrativo y docente. Para la muestra se seleccionó por conveniencia al personal administrativo la entidad pública SENCICO conformado por 20.

Técnica: Encuesta

Instrumentos:
Cuestionario

Método de análisis de datos: Estadístico descriptivo de SPSS y Excel.

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DATOS GENERALES:

CARGO:

EDAD:

SEXO:

FECHA:

OBJETIVO: Elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, se le solicita encarecidamente colaborar con su opinión anónima acerca de Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. Por lo mencionado anteriormente, se le pide leer detalladamente el siguiente cuestionario para responder de manera objetiva y sincera las siguientes interrogantes.

PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en la entidad pública SENCICO.					
2. Siento que existe un nexo en común con los demás colaboradores de mi entorno laboral en la entidad pública SENCICO.					
3. Trato de identificarme con la entidad pública SENCICO tanto internamente como externamente.					
4. Trato de promover una comunicación de manera horizontal y asertiva con los demás colaboradores de la entidad pública SENCICO					

5. Creo que debe existir un canal de comunicación pertinente entre todos los colaboradores y dar a conocer todos los puntos a reforzar en la entidad pública SENCICO.					
6. Cuento con un ambiente laboral y personal adecuado para comprometerse con nuevos retos en la entidad pública SENCICO.					
7. Creo que cuento con colaboradores dentro del entorno laboral, en quienes puedo confiar de manera plena, cuando me enfrento ante una situación problemática en el centro laboral de SENCICO.					
8. Promuevo la participación y compromiso de manera constante de los colaboradores de la entidad pública SENCICO.					
9. Se entablar un ambiente de respeto entre todos los colaboradores de la entidad pública SENCICO y debatir con hechos conflictivos entre ellos.					
10. Identifico mis propias competencias para afrontar diferentes hechos que impliquen el bienestar del equipo humano a mi cargo en la entidad pública SENCICO.					
11. Trato de contribuir con ideas innovadoras para consolidar y motivar a mis compañeros de trabajo de la entidad pública SENCICO.					
12. Contemplo que la alta gerencia fomenta la equidad, comprensión, respeto y valores entre todos los colaboradores de la entidad pública SENCICO.					
13. Trato de evitar hacer comparaciones de forma individual entre cada uno de los colaboradores					

de mi equipo de trabajo de la entidad pública SENCICO.					
14. Observo que la alta gerencia de la entidad pública SENCICO, trata de incentivar el crecimiento y desarrollo de cada uno de los colaboradores.					
15. Observo los diferentes puntos de vista y tomo la crítica de mis compañeros de trabajo como algo constructivo.					
16. Trato de concurrir en capacitaciones que posibiliten mejorar el desempeño dentro de la entidad pública SENCICO.					
17.Me comprometo con los objetivos que tiene la entidad pública SENCICO.					
18.Creo que he desarrollado un sentido de identidad con la entidad pública SENCICO.					
19. Percibo que la alta gerencia buscan incentivar al equipo de trabajo a desarrollar proyectos en bien de la entidad pública SENCICO.					
20.Comprendo que la alta gerencia busca reconocer las debilidades del equipo laboral para ayudarles a mejorar en la entidad pública SENCICO.					
21.Muestro respeto por cada uno de los colaboradores del equipo laboral, obteniendo la confianza del mismo.					
22.Comprendo que los directivos incentiven de forma positiva al equipo laboral en la búsqueda de su desarrollo.					

CUESTIONARIO SEGÚN EL TEST DE DENISON DE CULTURA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO:

EDAD:

SEXO:

FECHA:

OBJETIVO: Elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, se le solicita encarecidamente colaborar con su opinión anónima acerca de Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. Por lo mencionado anteriormente, se le pide leer detalladamente el siguiente cuestionario para responder de manera objetiva y sincera las siguientes interrogantes, evaluando cada caso con una calificación que va desde el 5 hasta el 1; donde 5 es totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 neutral, 2 en desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo. Marque con una X la respuesta su respuesta.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Me siento parte de la entidad pública SENCICO.					
2. Soy responsable de mis tareas y actividades.					
3. Tengo la autoridad de opinar sobre las tareas que realizo, porque conozco bien mi trabajo.					
4. Me gusta tomar la iniciativa cuando hay que ofrecer soluciones.					

5. Tengo la capacidad de dirigir mi propio trabajo.					
6. Mis compañeros cooperan conmigo cuando solicito ayuda.					
7. En mi área, trabajamos con objetivos comunes.					
8. Considero que somos más un equipo que un grupo.					
9. Siento que todos en la entidad pública SENCICO somos parte de un solo equipo.					
10. Todos en mi área compartimos los logros y fracasos del trabajo en equipo.					
11. Nos gusta competir entre nosotros sanamente.					
12. La entidad pública SENCICO se preocupa por capacitarnos constantemente.					
13. Siento que en la entidad pública SENCICO aprovecha todas mis capacidades en las labores que realizo.					
14. Las labores que realizo diariamente son desafiantes.					
15. Tomo los problemas que se presentan como oportunidades para aprender.					
16. Conozco los valores centrales de la entidad pública SENCICO, porque se encuentran plasmados en un documento.					
17. Siento que los valores de la entidad pública SENCICO son parte de mí.					
18. Tengo claro que esperar de mis compañeros, y ellos saben qué esperar de mí.					

19. Somos un equipo guiado hacia las mismas metas por valores compartidos.					
20. Los valores de la entidad pública SENCICO es algo que nos une como compañeros.					
21. Nos resulta fácil ponernos de acuerdo.					
22. Cuando discutimos temas controversiales, respeto la opinión de los demás.					
23. Soy capaz de participar democráticamente, y mis compañeros también.					
24. Acepto la decisión de la mayoría, aun cuando no estoy de acuerdo.					
25. Es difícil que se genere una discusión que termine en un conflicto que no podamos resolver.					
26. Siempre puedo contar con la información de otras áreas.					
27. Mis compañeros de otras áreas me muestran su apoyo cuando lo necesito.					
28. Todas las áreas trabajan conjuntamente para lograr las metas establecidas.					
29. La comunicación entre áreas es efectiva.					
30. Trabajar en diferentes áreas o turnos supone una barrera para colaborar todos juntos en una actividad.					
31. Somos una entidad pública que se adapta muy bien al cambio.					
32. Hemos reaccionado adecuadamente a los cambios que han supuesto la pandemia global.					
33. Respondemos a los cambios a través de estrategias de comunicación.					

34. El cambio no nos asusta.					
35. Nos caracterizamos por mantenernos fuertes, aun cuando hay situaciones difíciles y no tenemos mucha información.					
36. Nos preocupamos por conocer a los estudiantes.					
37. Sabemos cuáles son las necesidades de los estudiantes.					
38. Nos esforzamos por dar una atención de calidad.					
39. La calidez en la atención es mi prioridad.					
40. Pienso que los usuarios son más que una cifra.					
41. Cada día en la entidad pública SENCICO es un día en el que aprendo algo nuevo.					
42. Me gusta dar ideas de cómo mejorar los procesos.					
43. Me esfuerzo por buscar formas de ser más eficiente.					
44. Uso mi tiempo libre para aprender nuevos métodos y estar al día.					
45. Siento que en la entidad pública SENCICO puedo mejorar como profesional.					
46. Conozco la misión de la organización.					
47. Sé cómo mi labor contribuye en la misión de la entidad pública SENCICO.					
48. La misión de la organización se relaciona con mi propósito profesional.					
49. Me gusta contribuir con mi comunidad a través de la entidad pública SENCICO.					

50.El logro de mis metas en el área aporta en el logro de las metas de la entidad pública SENCICO.					
51.Conozco bien mis metas.					
52.Reconozco mis tareas.					
53.El líder de mi área me recuerda cuáles son mis objetivos.					
54.El líder de mi área me orienta para conseguir mis metas					
55.Existe una planificación de área que guía mis actividades diarias.					
56.Conozco la visión de la organización.					
57.Tengo claro hacia dónde debe ir la organización					
58.La entidad pública SENCICO seguirá creciendo en el futuro.					
59.El líder nos inspira recordándonos siempre la visión de la entidad pública SENCICO.					
60.Nos une una misma visión del futuro.					

ANEXO 4: Validación de los instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Arq. Miguel Alexander Fernandez Effio.

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

BRAVO DIAZ DELSY JUDITH
DNI: 73674977



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ EFFIO, MIGUEL ALEXANDER DNI 45507320	MAESTRO EN GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN MODERNA Fecha de diploma: 26/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/12/2014 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU
FERNANDEZ EFFIO, MIGUEL ALEXANDER DNI 45507320	BACHILLER EN ARQUITECTURA Fecha de diploma: 09/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
FERNANDEZ EFFIO, MIGUEL ALEXANDER DNI 45507320	ARQUITECTO Fecha de diploma: 25/09/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
FERNANDEZ EFFIO, MIGUEL ALEXANDER DNI 45507320	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN BIM MANAGEMENT (SISTEMAS REVIT, ALLPLAN, AECOSIM Y ARCHICAD (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 05/12/2019 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 13/01/2021 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ESPAÑA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL". 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

Nombre del juez:	Arq. Miguel Alexander Fernandez Effio.	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinador de Carreras SENCICO	
Institución donde labora:	SENCICO Chiclayo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica	

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:	Escala Ordinal
Autor(a):	Saenz (Liderazgo transformacional) y Contreras (Cultura organizacional)
Procedencia:	Tesis
Administración:	82 preguntas
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	SENCICO
Significación:	La investigación está compuesta por dos dimensiones, Liderazgo organizacional, se basa en la consideración individualizada, aprendizaje y toma de decisiones, estimulación intelectual, comportamiento con los demás y atención, motivación inspiracional, motivación, por último, la influencia idealizada, respeto e implicación con los demás; y Cultura organizacional se fundamentan en cuatro dimensiones, como es la implicación o compromiso, caracterizada por el empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, igualmente la consistencia que se ubican los valores centrales, acuerdo, coordinación e integración, además de la adaptabilidad como es la orientación al cambio y al cliente, aprendizaje organizativo y por último la misión que se distingue por el diseño y propósito, metas y objetivos,

	visión. el cual tiene como objetivo Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Liderazgo transformacional	Aprendizaje	Analizar las necesidades individuales por parte del líder, permite facilitar el aprendizaje, para ello, se debe saber escuchar, delegar y orientar mediante la retroalimentación.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Toma de decisiones	Coopera para generar una relación directa entre el líder y el seguidor, donde se efectúa una atención personalizada -incentivando el desarrollo constante.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Comportamiento con los demás	La solución de un problema no solo es responsabilidad del líder sino también de los miembros, por lo que en conjunto se debe analizar y llevar a cabo medidas correctivas al respecto.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Atención	Cada miembro puede desarrollar la iniciativa para el análisis y planteamiento de estrategias para encontrar la solución.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Motivación	Posee la capacidad de generar espacios colaborativos, el líder crea la condición para llevar a cabo los planes estratégicos con el apoyo y compromiso de todos los que intervienen.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Respeto	El líder es un ejemplo a seguir para los demás	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Implicancia en los demás	La figura del líder se refiere a un individuo muy importante en una institución, con valores, principios, con altos estándares tanto éticos como morales, que representa una persona, la cual sus seguidores sienten admiración, confianza, respeto y sobre todo buscan replicar sus acciones.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

Cultura organizacional	Empoderamiento	Se basa en la delegación de poder a los colaboradores con la intención de llevar a cabo sus tareas con autonomía.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Trabajo en Equipo	Es un trabajo mutuo de un grupo de individuos con el propósito de obtener un determinado objetivo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desarrollo de capacidades	Abarca una visión global, donde se busca desarrollar las habilidades y	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Valores centrales	Se definen como las habilidades y principios que posee un grupo de trabajo, con el propósito de preservar un ambiente agradable que posibilite la consecución de los objetivos trazados en una organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Acuerdo	Las personas llegan a un acuerdo que beneficie a ambas partes y contribuya al desarrollo de la consecución de sus objetivos en la empresa.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Coordinación e integración	Las empresas buscan que los colaboradores se integren entre sí, con la intención de promover un buen ambiente laboral.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Orientación al cambio	Los directivos buscan que los colaboradores guíen sus acciones en función a cambio.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Orientación al cliente	Los directivos direccionan sus acciones para que los colaboradores orienten un mejor trato al cliente.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Aprendizaje organizativo	Se busca incentivar un aprendizaje continuo que posibilite el logro de los objetivos.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Diseño y propósito	Las empresas deben tener en claro la misión de la empresa y poder transmitir a cada uno de sus colaboradores.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Metas y objetivos	Los colaboradores siguen objetivos en común con la intención de alcanzar las metas planteadas por la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Visión	Tiene por objetivo alcanzar un suelo a largo plazo en un tiempo determinado.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario LIDERAZGO ORGANIZACIONAL y CULTURA ORGANIZACIONAL, elaborado por SAENZ Y CONTRERAS (TEST DE DENILSON) en el año 2018 – 2022. 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 ordenación de estas.
	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

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Liderazgo Organizacional	Según Ince (2023), menciona que el liderazgo transformacional es una teoría del liderazgo, donde un líder trabaja con más personas más allá de su propio interés con la intención de reconocer e identificar el cambio necesario, por lo que se debe entablar una visión en base a un plan de trabajo donde predomine la influencia del líder para la mejora de los resultados de la organización.	El liderazgo transformacional, es una herramienta, por el cual las personas tienen en claro un objetivo en común, que se origina a través de la motivación por parte de un guía conocido como líder que tienden a influenciar de manera positiva.	Consideración individualizada	Conocer como el líder se relaciona con los demás colaboradores en la entidad.	Aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
			Estimulación intelectual	Comprender como el comportamiento del líder influye en el actuar de los colaboradores.	Toma de decisiones	6, 7, 8, 9, 10, 11	
			Motivación inspiracional	Determinar la habilidad del líder para generar optimismo en los colaboradores.	Atención	12	
			Influencia idealizada	Conocer la capacidad que tiene el líder para generar confianza y credibilidad.	Motivación	13	
					Respeto	14	
					Implicación con los demás	15, 16, 17, 18	
						19, 20, 21, 22	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Cultura Organizacional	Henik (2023) el enfoque de la cultura organizacional se basa en el compromiso de los colaboradores, también conocido como un lugar de trabajo saludable; esta se encuentra compuesta por tres elementos, dentro de las que destacan alta confianza, respeto por diferencias, y apreciación de la expresión emocional y la seguridad psicológica, alto niveles de cooperación, redes de apoyo, interdependencia, justicia organizacional, inclusión y compromiso.	La cultura organizacional, es el ambiente donde los trabajadores se sienten bien consigo mismos y con la empresa, lo cual genera que su mente cree un vínculo, cuya clave radica en el comportamiento del individuo.	Implicación o compromiso	Mide el compromiso del colaborador con la organizacional.	Empoderamiento	1,2,3,4,5	Ordinal
			Trabajo en equipo	6,7,8,9,10	Desarrollo de capacidades	11,12,13,14,15	
			Consistencia	Conocer los valores de la organización y el trabajo en equipo.	Valores centrales	16,17,18,19,20	
			Adaptabilidad	Conocer las exigencias del entorno.	Acuerdo	21,22,23,24,25	
			Misión	Conocer el direccionamiento de la organización.	Coordinación e integración	26,27,28,29,30	
					Orientación al cambio	31,32,33,34,35	
					Orientación al cliente	36,37,38,39,40	
					Aprendizaje organizativo	41,42,43,44,45	
					Diseño y propósito	46,47,48,49,50	
					Metas y objetivos	51,52,53,54,55	
		Visión	56,57,58,59,60				



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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Fernandez Efrío Miguel Alexander** DNI: 45507320

Especialidad del validador (a): **Arquitecto**

*Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

*Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

*Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

08 de Junio de 2023

Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Arq. Julio César Huerta Ciurlizza

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

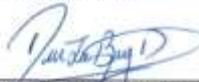
El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas organizacionales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



BRAVO DIAZ DELSY JUDITH
DNI: 73674977



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUERTA CIURLIZZA, JULIO CESAR DNI 16636823	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 19/03/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 01/02/2014 Fecha egreso: 31/10/2015	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
HUERTA CIURLIZZA, JULIO CESAR DNI 16636823	BACHILLER EN ARQUITECTURA Fecha de diploma: 20/01/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
HUERTA CIURLIZZA, JULIO CESAR DNI 16636823	ARQUITECTO Fecha de diploma: 22/11/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL". 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

Nombre del juez:	Arq. Julio César Huerta Ciurlizza
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Decano del colegio de Arquitectos del Perú Regional Lambayeque
Institución donde labora:	Colegio de Arquitectos del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

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:	Escala Ordinal
Autor(a):	Saenz (Liderazgo transformacional) y Contreras (Cultura organizacional)
Procedencia:	Tesis
Administración:	82 preguntas
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	SENCICO
Significación:	La investigación está compuesta por dos dimensiones, Liderazgo organizacional, se basa en la consideración individualizada, aprendizaje y toma de decisiones, estimulación intelectual, comportamiento con los demás y atención, motivación inspiracional, motivación, por último, la influencia idealizada, respeto e implicación con los demás; y Cultura organizacional se fundamentan en cuatro dimensiones, como es la implicación o compromiso, caracterizada por el empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, igualmente la consistencia que se ubican los valores centrales, acuerdo, coordinación e integración, además de la adaptabilidad como es la orientación al cambio y al cliente, aprendizaje organizativo y por último la misión que se distingue por el diseño y propósito, metas y objetivos,

	<p>visión, el cual tiene como objetivo Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.</p>
--	--

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Liderazgo transformacional	Aprendizaje	Analizar las necesidades individuales por parte del líder, permite facilitar el aprendizaje, para ello, se debe saber escuchar, delegar y orientar mediante la retroalimentación.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Toma de decisiones	Coopera para generar una relación directa entre el líder y el seguidor, donde se efectúa una atención personalizada incentivando el desarrollo constante.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Comportamiento con los demás	La solución de un problema no solo es responsabilidad del líder sino también de los miembros, por lo que en conjunto se debe analizar y llevar a cabo medidas correctivas al respecto.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Atención	Cada miembro puede desarrollar la iniciativa para el análisis y planteamiento de estrategias para encontrar la solución.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Motivación	Posee la capacidad de generar espacios colaborativos, el líder crea la condición para llevar a cabo los planes estratégicos con el apoyo y compromiso de todos los que intervienen.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Respeto	El líder es un ejemplo a seguir para los demás.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Implicancia en los demás	La figura del líder se refiere a un individuo muy importante en una institución, con valores, principios, con altos estándares tanto éticos como morales, que representa una persona, la cual sus seguidores sienten admiración, confianza, respeto y sobre todo buscan replicar sus acciones.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

Cultura organizacional	Empoderamiento	Se basa en la delegación de poder a los colaboradores con la intención de llevar a cabo sus tareas con autonomía.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Trabajo en Equipo	Es un trabajo mutuo de un grupo de individuos con el propósito de obtener un determinado objetivo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desarrollo de capacidades	Abarca una visión global, donde se busca desarrollar las habilidades.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Valores centrales	Se definen como las habilidades y principios que posee un grupo de trabajo, con el propósito de preservar un ambiente agradable que posibilite la consecución de los objetivos trazados en una organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Acuerdo	Las personas llegan a un acuerdo que beneficie a ambas partes y contribuya al desarrollo de la consecución de sus objetivos en la empresa.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Coordinación e integración	Las empresas buscan que los colaboradores se integren entre sí, con la intención de promover un buen ambiente laboral.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Orientación al cambio	Los directivos buscan que los colaboradores guíen sus acciones en función a cambio.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Orientación al cliente	Los directivos direccionan sus acciones para que los colaboradores orienten un mejor trato al cliente.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Aprendizaje organizativo	Se busca incentivar un aprendizaje continuo que posibilite el logro de los objetivos.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Diseño y propósito	Las empresas deben tener en claro la misión de la empresa y poder transmitir a cada uno de sus colaboradores.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Metas y objetivos	Los colaboradores siguen objetivos en común con la intención de alcanzar las metas planteadas por la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Visión	Tiene por objetivo alcanzar un suelo a largo plazo en un tiempo determinado.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario LIDERAZGO ORGANIZACIONAL y CULTURA ORGANIZACIONAL, elaborado por SAENZ Y CONTRERAS (TEST DE DENILSON) en el año 2018 – 2022. 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 ordenación de estas.
	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

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas	
Liderazgo Organizacional	Según Ince (2023), el liderazgo transformacional es una teoría del liderazgo, donde un líder trabaja con más personas más allá de su propio interés con la intención de reconocer e identificar el cambio necesario, por lo que se debe entablar una visión en base a un plan de trabajo donde predomine la influencia del líder para la mejora de los resultados de la organización.	El liderazgo transformacional es una herramienta, por el cual las personas tienen en claro un objetivo en común, que se origina a través de la motivación por parte de un guía conocido como líder que tienden a influenciar de manera positiva.	Consideración individualizada	Conocer como el líder se relaciona con los demás colaboradores en la entidad.	Aprendizaje	1,2,3,4,5	Ordinal	
			Estimulación intelectual	Comprender como el comportamiento del líder influye en el actuar de los colaboradores.	Toma de decisiones	6,7,8,9,10,11		
			Motivación inspiracional	Determinar la habilidad del líder para generar optimismo en los colaboradores.	Comportamiento con los demás	12	13	14
			Influencia idealizada	Conocer la capacidad que tiene el líder para generar confianza y credibilidad.	Atención	15,16,17,18	19,20,21,22	
					Respeto			
					Implicación con los demás			

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Items	Escalas	
Cultura Organizacional	Hatrik (2023) el enfoque de la cultura organizacional se basa en el compromiso de los colaboradores, también conocido como un lugar de trabajo saludable; esta se encuentra compuesta por tres elementos, dentro de las que destacan alta confianza, respeto por diferencias, apreciación de la expresión emocional y la seguridad psicológica, alto niveles de cooperación, redes de apoyo, interdependencia, justicia organizacional, inclusión y compromiso.	La cultura organizacional, es el ambiente donde los trabajadores se sienten bien consigo mismos y con la empresa, lo cual genera que su mente cree un vínculo, cuya clave radica en el comportamiento del individuo.	Implicación o compromiso	Mide el compromiso del colaborador con la organizacional.	Empoderamiento	1,2,3,4,5	Ordinal	
						Trabajo en equipo		6,7,8,9,10
								Desarrollo de capacidades
			Consistencia	Conocer los valores de la organización y el trabajo en equipo.	Valores centrales	16,17,18,19,20		
						Acuerdo		21,22,23,24,25
								Coordinación e integración
			Adaptabilidad	Conocer las exigencias del entorno.	Orientación al cambio	31,32,33,34,35		
						Orientación al cliente		36,37,38,39,40
								Aprendizaje organizativo
						Misión		Conocer el direccionamiento de la organización.
Metas y objetivos	51,52,53,54,55							
	Visión	56,57,58,59,60						

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Referencia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
	Consideración individualizada														
01	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en la entidad pública SENCICO.				X				X						
02	Siento que existe un nexo en común con los demás colaboradores de mi entorno laboral en la entidad pública SENCICO.				X				X						
03	Trato de identificarme con la entidad pública SENCICO tanto internamente como externamente.				X				X						
04	Trato de promover una comunicación de manera horizontal y asertiva con los demás colaboradores de la entidad pública SENCICO.				X				X						
05	Creo que debe existir un canal de comunicación pertinente entre todos los colaboradores y dar a conocer todos los puntos a reforzar en la entidad pública SENCICO.				X				X						
06	Cuento con un ambiente laboral y personal adecuado para comprometerse con nuevos retos en la entidad pública SENCICO.				X				X						
07	Creo que cuento con colaboradores dentro del entorno laboral, en quienes puedo confiar de manera plena, cuando me enfrento ante una situación problemática en el centro laboral de SENCICO.				X				X						
08	Promuevo la participación y compromiso de manera constante de los colaboradores de la entidad pública SENCICO.				X				X						
09	Se entablar un ambiente de respeto entre todos los colaboradores de la entidad pública SENCICO y debatir con hechos conflictivos entre ellos.				X				X						
10	Identifico mis propias competencias para afrontar diferentes hechos que impliquen el bienestar del equipo humano a mi cargo en la entidad pública SENCICO.				X				X						
11	Trato de contribuir con ideas innovadoras para consolidar y motivar a mis compañeros de trabajo de la entidad pública SENCICO.				X				X						
Nº	DIMENSIONES / ítems														
	Estimulación intelectual														
12	Contemplo que la alta gerencia fomenta la equidad, comprensión, respeto y valores entre todos los colaboradores de la entidad pública SENCICO.				X				X						
13	Trato de evitar hacer comparaciones de forma individual entre cada uno de los colaboradores de mi equipo de trabajo de la entidad pública SENCICO.				X				X						
Nº	DIMENSIONES / ítems														
	Motivación inspiracional														
14	Observo que la alta gerencia de la entidad pública SENCICO, trata de incentivar el crecimiento y desarrollo de cada uno de los colaboradores.				X				X						
Nº	DIMENSIONES / ítems														
15	Observo los diferentes puntos de vista y tomo la crítica de mis compañeros de trabajo como algo constructivo.				X				X						
16	Trato de concurrir en capacitaciones que posibiliten mejorar el desempeño dentro de la entidad pública SENCICO.				X				X						
17	Me comprometo con los objetivos que tiene la entidad pública SENCICO.				X				X						
18	Creo que he desarrollado un sentido de identidad con la entidad pública SENCICO.				X				X						

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
	Implicación o compromiso														
01	Me siento parte de la entidad pública SENCICO.				X				X						
02	Soy responsable de mis tareas y actividades.				X				X						
03	Tengo la autoridad de opinar sobre las tareas que realizo, porque conozco bien mi trabajo.				X				X						
04	Me gusta tomar la iniciativa cuando hay que ofrecer soluciones.				X				X						
05	Tengo la capacidad de dirigir mi propio trabajo.				X				X						
06	Mis compañeros cooperan conmigo cuando solicito ayuda.				X				X						
07	En mi área, trabajamos con objetivos comunes.				X				X						
08	Considero que somos más un equipo que un grupo.				X				X						
09	Siento que todos en la entidad pública SENCICO somos parte de un solo equipo.				X				X						
10	Todos en mi área compartimos los logros y fracasos del trabajo en equipo.				X				X						
11	Nos gusta competir entre nosotros sanamente.				X				X						
12	La entidad pública SENCICO se preocupa por capacitarnos constantemente.				X				X						
13	Siento que en la entidad pública SENCICO aprovecha todas mis capacidades en las labores que realizo.				X				X						
14	Las labores que realizo diariamente son desafiantes.				X				X						
15	Tomo los problemas que se presentan como oportunidades para aprender.				X				X						
	N° DIMENSIONES / ítems														
	Consistencia														
16	Conozco los valores centrales de la entidad pública SENCICO, porque se encuentran plasmados en un documento.				X				X						
17	Siento que los valores de la entidad pública SENCICO son parte de mí.				X				X						
18	Tengo claro que esperar de mis compañeros, y ellos saben qué esperar de mí.				X				X						
19	Somos un equipo guiado hacia las mismas metas por valores compartidos.				X				X						
20	Los valores de la entidad pública SENCICO es algo que nos une como compañeros.				X				X						
21	Nos resulta fácil ponernos de acuerdo.				X				X						
22	Cuando discutimos temas controversiales, respeto la opinión de los demás.				X				X						
23	Soy capaz de participar democráticamente, y mis compañeros también.				X				X						
24	Acepto la decisión de la mayoría, aun cuando no estoy de acuerdo.				X				X						
25	Es difícil que se genere una discusión que termine en un conflicto que no podamos resolver.				X				X						
26	Siempre puedo contar con la información de otras áreas.				X				X						
27	Mis compañeros de otras áreas me muestran su apoyo cuando lo necesito.				X				X						
28	Todas las áreas trabajan conjuntamente para lograr las metas establecidas.				X				X						
29	La comunicación entre áreas es efectiva.				X				X						
30	Trabajar en diferentes áreas o turnos supone una barrera para colaborar todos juntos en una actividad.				X				X						

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Huerta Ciurizza Julio César

DNI: 16636823

Especialidad del validador (a): Arquitecto

- *Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
- *Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
- *Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

08 de Junio de 2023


JULIO CESAR HUERTA CIURIZZA
 ARQUITECTO CONSULTOR

 Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Arq. Luis Angel Rios Urio
Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

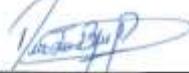
El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



BRAVO DÍAZ DELSY JUDITH
DNI: 73674977



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RIOS URIO, LUIS ANGEL DNI 25586864	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 12/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/02/2010 Fecha egreso: 26/02/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
RIOS URIO, LUIS ANGEL DNI 25586864	BACHILLER EN ARQUITECTURA Fecha de diploma: 25/01/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU
RIOS URIO, LUIS ANGEL DNI 25586864	ARQUITECTO Fecha de diploma: 26/02/1993 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL". 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

Nombre del juez:	Arq. Luis Angel Rios Urio	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gerente Zonal	
Institución donde labora:	SENCICO Chiclayo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (sí corresponde)	No aplica	

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:	Escala Ordinal
Autor(a):	Saenz (Liderazgo transformacional) y Contreras (Cultura organizacional)
Procedencia:	Tesis
Administración:	82 preguntas
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	SENCICO
Significación:	La investigación está compuesta por dos dimensiones, Liderazgo organizacional, se basa en la consideración individualizada, aprendizaje y toma de decisiones, estimulación intelectual, comportamiento con los demás y atención, motivación inspiracional, motivación, por último, la influencia idealizada, respeto e implicación con los demás; y Cultura organizacional se fundamentan en cuatro dimensiones, como es la implicación o compromiso, caracterizada por el empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, igualmente la consistencia que se ubican los valores centrales, acuerdo, coordinación e integración, además de la adaptabilidad como es la orientación al cambio y al cliente, aprendizaje organizativo y por último la misión que se distingue por el diseño y propósito, metas y objetivos,

	visión, el cual tiene como objetivo Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Liderazgo transformacional	Aprendizaje	Analizar las necesidades individuales por parte del líder, permite facilitar el aprendizaje, para ello, se debe saber escuchar, delegar y orientar mediante la retroalimentación.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Toma de decisiones	Coopera para generar una relación directa entre el líder y el seguidor, donde se efectúa una atención personalizada incentivando el desarrollo constante.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Comportamiento con los demás	La solución de un problema no solo es responsabilidad del líder sino también de los miembros, por lo que en conjunto se debe analizar y llevar a cabo medidas correctivas al respecto.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Atención	Cada miembro puede desarrollar la iniciativa para el análisis y planteamiento de estrategias para encontrar la solución.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Motivación	Posee la capacidad de generar espacios colaborativos, el líder crea la condición para llevar a cabo los planes estratégicos con el apoyo y compromiso de todos los que intervienen.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Respeto	El líder es un ejemplo a seguir para los demás	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Implicancia en los demás	La figura del líder se refiere a un individuo muy importante en una institución, con valores, principios, con altos estándares tanto éticos como morales, que representa una persona, la cual sus seguidores sienten admiración, confianza, respeto y sobre todo buscan replicar sus acciones.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

Cultura organizacional	Empoderamiento	Se basa en la delegación de poder a los colaboradores con la intención de llevar a cabo sus tareas con autonomía.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Trabajo en Equipo	Es un trabajo mutuo de un grupo de individuos con el propósito de obtener un determinado objetivo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desarrollo de capacidades	Abarca una visión global, donde se busca desarrollar las habilidades y	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Valores centrales	Se definen como las habilidades y principios que posee un grupo de trabajo, con el propósito de preservar un ambiente agradable que posibilite la consecución de los objetivos trazados en una organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Acuerdo	Las personas llegan a un acuerdo que beneficie a ambas partes y contribuya al desarrollo de la consecución de sus objetivos en la empresa.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Coordinación e integración	Las empresas buscan que los colaboradores se integren entre sí, con la intención de promover un buen ambiente laboral.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Orientación al cambio	Los directivos buscan que los colaboradores guíen sus acciones en función a cambio.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Orientación al cliente	Los directivos dirigen sus acciones para que los colaboradores orienten un mejor trato al cliente.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Aprendizaje organizativo	Se busca incentivar un aprendizaje continuo que posibilite el logro de los objetivos.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Diseño y propósito	Las empresas deben tener en claro la misión de la empresa y poder transmitir a cada uno de sus colaboradores.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Metas y objetivos	Los colaboradores siguen objetivos en común con la intención de alcanzar las metas planteadas por la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Visión	Tiene por objetivo alcanzar un suelo a largo plazo en un tiempo determinado.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario LIDERAZGO ORGANIZACIONAL y CULTURA ORGANIZACIONAL, elaborado por SAENZ Y CONTRERAS (TEST DE DENILSON) en el año 2018 – 2022. 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 ordenación de estas.
	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

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Liderazgo Organizacional	Según Ince (2023), menciona que el liderazgo transformacional es una teoría del liderazgo, donde un líder trabaja con más personas más allá de su propio interés con la intención de reconocer e identificar el cambio necesario, por lo que se debe establecer una visión en base a un plan de trabajo donde predomine la influencia del líder para la mejora de los resultados de la organización.	El liderazgo transformacional, es una herramienta, por el cual las personas tienen en claro un objetivo en común, que se origina a través de la motivación por parte de un guía conocido como líder que tienden a influenciar de manera positiva.	Consideración individualizada	Conocer como el líder se relaciona con los demás colaboradores en la entidad	Aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
					Toma de decisiones	6, 7, 8, 9, 10, 11	
			Estimulación intelectual	Comprender como el comportamiento del líder influye en el actuar de los colaboradores.	Comportamiento con los demás	12	
					Atención	13	
			Motivación inspiracional	Determinar la habilidad del líder para generar optimismo en los colaboradores.	Motivación	14	
			Influencia idealizada	Conocer la capacidad que tiene el líder para generar confianza y credibilidad.	Respeto	15, 16, 17, 18	
		Implicación con los demás	19, 20, 21, 22				

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Cultura Organizacional	Hérik (2023) el enfoque de la cultura organizacional se basa en el compromiso de los colaboradores, también conocido como un lugar de trabajo saludable, esta se encuentra compuesta por tres elementos, dentro de las que destacan alta confianza, respeto por diferencias, y apreciación de la expresión emocional y la seguridad psicológica, alto niveles de cooperación, redes de apoyo, interdependencia, justicia organizacional, inclusión y compromiso.	La cultura organizacional, es el ambiente donde los trabajadores se sienten bien consigo mismos y con la empresa, lo cual genera que su mente cree un vínculo, cuya clave radica en el comportamiento del individuo.	Implicación o compromiso	Mide el compromiso del colaborador con la organizacional.	Empoderamiento	1,2,3,4,5	Ordinal
					Trabajo en equipo	6,7,8,9,10	
					Desarrollo de capacidades	11,12,13,14,15	
					Valores centrales	16,17,18,19,20	
					Acuerdo	21,22,23,24,25	
					Coordinación e Integración	26,27,28,29,30	
					Orientación al cambio	31,32,33,34,35	
					Orientación al cliente	36,37,38,39,40	
					Aprendizaje organizativo	41,42,43,44,45	
				Metas y objetivos	51,52,53,54,55		
				Visión	56,57,58,59,60		

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ríos Urio Luis Angel DNI: 25586864

Especialidad del validador (a): Arquitecto

- *Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
- *Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
- *Relevancia: El ítem es esencial o importantes, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

08 de Junio de 2023

ANEXO 5: Autorización para realizar la investigación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 17 de mayo de 2023

Arquitecto Luis Angel Rios Urio
Gerente Zonal SENCICO Chiclayo
Chiclayo.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Bravo Díaz, Delsy Judith
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo
- 6) Asesor : Dr. Wilhelm Bustamante Coronel

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,

Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SENCICO
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chiclayo, 24 de mayo del 2023

CARTA N° 0079-2023-VIVIENDA/SENCICO-14.00

SEÑOR:

DR. JUAN PABLO MURO MORENO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO – CHICLAYO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

REF : SOLICITUD - LIC. BRAVO DIAZ DELSY JUDITH DE FECHA 17.05.2023

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente en nombre del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción -SENCICO, entidad adscrita al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y en atención al documento de la referencia, en relación a la solicitud de autorización para la realización de investigación denominada: **Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo**, de la Licenciada Bravo Diaz Delsy Judith.

Al respecto, **hago de conocimiento que esta Gerencia, AUTORIZA la realización de la investigación en mención.**

Sin otro particular, me despido de usted y aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi estima personal.

Atentamente,

Arq. Luis Angel Rios Urlio
Gerente Zonal (e) – SENCICO Chiclayo



Firmado digitalmente por RIOS URIO
Luis Angel RAO 2010177619 soft
Método: Sin el sello del documento
Fecha: 24.05.2023 12:32:02 -05:00

Dirección: Av. Juan Tomás Stack N° 980-Chiclayo
Telf: 074-302740 Anexos: 3301

www.sencico.gob.pe



ANEXO 6: Fotos de la investigación



Figura 3.

Recepción de la entidad SENCICO CHICLAYO



Figura 4.

Escuela Superior Técnica SENCICO CHICLAYO



Figura 5. Aplicación de la encuesta a colaboradores de la entidad pública SENCICO

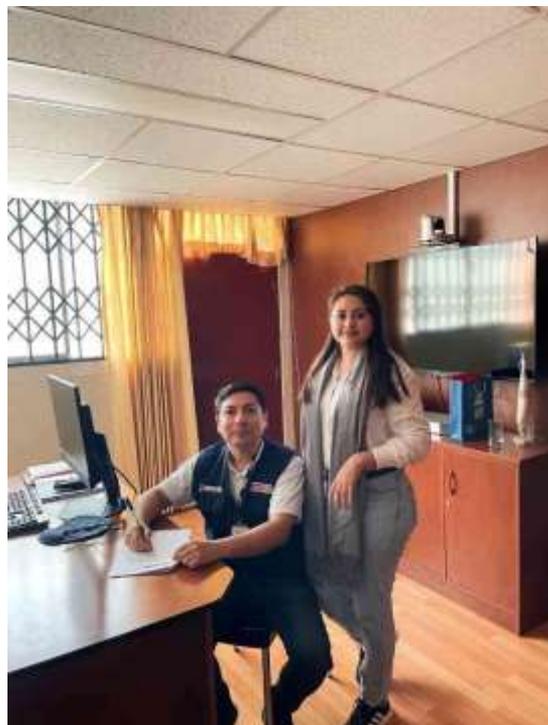


Figura 6. Aplicación de la encuesta a colaboradores de la entidad pública SENCICO



Figura 7. Aplicación de la encuesta a colaboradores de la entidad pública SENCICO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BUSTAMANTE CORONEL WILHELM, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional para consolidar la Cultura Organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo", cuyo autor es BRAVO DIAZ DELSY JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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.

CHICLAYO, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BUSTAMANTE CORONEL WILHELM DNI: 41022757 ORCID: 0000-0001-9204-4147	Firmado electrónicamente por: BUSTAMANTECO el 10-08-2023 21:03:34

Código documento Trilce: TRI - 0634450