



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Liderazgo transformacional y gestión institucional en un hospital  
policial de la región norte del Perú

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Palacios Ortiz de Seytuque, Marilyn Katia ([orcid.org/0000-0002-7022-5702](https://orcid.org/0000-0002-7022-5702))

**ASESOR:**

Dr. Carrión Barco, Gilberto ([orcid.org/0000-0002-1104-6229](https://orcid.org/0000-0002-1104-6229))

**CO-ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi padre, Víctor, por su ejemplo y guía en mi formación personal y profesional, para él mi profunda gratitud y amor eterno.

A mi esposo, Alex por ser mi soporte y apoyo incondicional en cada paso que doy en mi búsqueda por ser mejor persona y profesional; por tenerme paciencia y brindarme comprensión, cariño y amor.

A mis hijos; Julio, Ariana y Alessia que son mi inspiración y fortaleza para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como ejemplo de superación.

## **Agradecimientos**

A Dios, por iluminarme cada día de mi vida y brindarme salud para lograr mis objetivos trazados.

A todos mis docentes de la maestría, en especial, a mi asesor de investigación, el Dr. Gilberto Carrión Barco, quien fue parte fundamental en la realización de mi investigación, por su orientación y transmisión de nuevos conocimientos que me han permitido culminar con una etapa de mi vida profesional.

Al Coronel PNP(S), Director del Hospital donde se aplicó el estudio, y al personal administrativo asistencial por el apoyo que me brindaron para la ejecución de la investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI CONCLUSIONES.....	30
VII RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1 Cantidad de trabajadores de las sub áreas de administración.....	13
Tabla 2 Rango de variable liderazgo transformacional y gestión institucional .....	14
Tabla 3 Validez.....	15
Tabla 4 Confiabilidad del número de preguntas de la variable 1 .....	15
Tabla 5 Confiabilidad del número de preguntas de la variable 2.....	16
Tabla 6 Niveles de ejecución del liderazgo transformacional.....	18
Tabla 7 Niveles de ejecución de las dimensiones de la variable 1.....	18
Tabla 8 Nivel de ejecución de gestión institucional .....	19
Tabla 9 Niveles de ejecución de las dimensiones de la variable 2.....	19
Tabla 10 Prueba de normalidad .....	20
Tabla 11 Relación entre las variables. ....	21
Tabla 12 Relación entre las dimensiones.....	22

## Índice de figuras

Figura 1 Diagrama del diseño correlacional. ....	11
--	----

## Resumen

La investigación se ejecutó a través del objetivo general que pidió, determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional del hospital policial de la región norte del Perú; por ello, se trabajó mediante la metodología de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional. La población censal estuvo conformada por 75 profesionales administrativos asistenciales. Además, se recopilaron los datos a través del empleo de la técnica encuesta y de los instrumentos cuestionarios, en donde se validaron ambos instrumentos por el juicio de tres expertos quienes dieron como dictamen aplicable al estudio; y, se halló la confiabilidad estadística a través de la aplicación de una prueba piloto en donde el Alfa de Cronbach evidenció un ,932 y ,936 ambos mediante la aplicación de 24 elementos. El resultado más importante, dio a conocer que, existe relación positiva considerable entre las variables investigadas según el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a ,699\*\* y un valor Sig. (bilateral) igual a 0,000 < 0.01; entonces, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Finalmente, se concluye que, a mejor liderazgo que transforma a los seguidores de manera positiva para alinearlos al cumplimiento de los objetivos institucionales, mejor será la planificación, organización, dirección y control de la gestión institucional.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, gestión institucional, establecimiento de liderazgo, habilidades emocionales y cognitivas, cultura institucional.

## **Abstract**

The investigation was carried out through the general objective that it requested, to determine the relationship between transformational leadership and institutional management of the police hospital in the northern region of Peru; For this reason, we worked using the basic type methodology, of a non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational. The census population consisted of 75 administrative care professionals. In addition, the data was collected through the use of the survey technique and the questionnaire instruments, where both instruments were validated by the judgment of three experts who gave an applicable opinion to the study; and, statistical reliability was found through the application of a pilot test where Cronbach's Alpha showed .932 and .936 both through the application of 24 elements. The most important result revealed that there is a considerable positive relationship between the variables investigated according to Spearman's Rho correlation coefficient equal to .699\*\* and a Sig. (bilateral) value equal to  $0.000 < 0.01$ ; then, the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Finally, it is concluded that the better leadership that transforms followers in a positive way to align them with the fulfillment of institutional objectives, the better the planning, organization, direction and control of institutional management.

**Keywords:** Transformational leadership, institutional management, establishment of leadership, emotional and cognitive skills, institutional culture.

## I. INTRODUCCIÓN

La variable liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en donde se alienta, se inspira, se motiva y se influye positivamente al personal de salud para que logren resultados óptimos y propicien el cambio institucional así el hospital logre el éxito esperado a través de las acciones oportunas de los líderes (Londoño, 2022). Por otro lado, la variable gestión institucional, es un proceso complejo que requiere de la planificación de procedimientos más completos para controlar y corroborar que se están ejecutando las acciones previamente planificadas en la institución en donde se evalúa el recurso humano, financiero, técnico y material en el marco institucional de la gestión hospitalaria (Sinelli, 2022).

De acuerdo a la realidad problemática internacional, se evidenció que, en un hospital de México, el personal de salud presentó agotamiento profesional debido al impacto negativo del liderazgo transformacional porque no se capacitó al personal asistencial a comprometerse con los objetivos; únicamente se halló una asociación positiva y significativa con la realización personal diferente que con la despersonalización y el desgaste emocional (García et al., 2022).

Es frecuente que diversos tipos de profesionales en la salud ocupen cargos sin poseer ninguna experiencia administrativa ni directiva, de tal forma que el trabajador asistencial se convierte en una guía o referencia para otros sin tener ni los conocimientos ni la preparación necesaria para realizarlo (Contreras y Ramírez, 2020). Así, en una entidad de salud pública mexicana se dio a conocer que, más de la mitad del personal administrativo, 55%, percibió un ambiente laboral de nivel regular y pobre sobre su entorno laboral (Hernández et al., 2021).

Por otro lado, según la realidad problemática nacional, se promueve el desarrollo del talento humano y habilidades blandas como es el caso del liderazgo transformacional entre sus miembros; sin embargo, este proceso es lento y aún insuficiente en la realidad peruana porque en una micro red de salud el nivel de liderazgo empleado fue calificado como bajo en un, 55,7%, y un clima laboral poco saludable para gestionar adecuadamente la administración en un, 68,2%. (Castillo et al., 2019). Se sabe que en Perú es valorado la gestión del recurso humano; sin embargo, esto no se aplica en los hospitales públicos porque la percepción de los



pacientes es deficiente en cuanto a la calidad de aplicación de los procesos internos de los hospitales, de igual manera sucede con la gestión técnica y material, puesto que no son suficientes la infraestructura, los materiales y los equipos que utilizan los hospitales que son administrados por el estado (Córdova et al., 2021).

De acuerdo al contexto local de la investigación, el hospital Regional Policial del norte del Perú, es una Institución prestadora de salud que tiene la finalidad de brindar atenciones médicas oportunas y de calidad a la familia policial, dio a conocer que, existe desánimo y desmotivación por el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales en el personal administrativo, el cual pone en peligro la producción e imagen institucional de la entidad hospitalaria porque se ejecuta en un nivel bajo el liderazgo transformacional, ya que no se influye ni se motiva de manera positiva; sino que, mayormente el personal ejecuta órdenes de sus supervisores directos de acuerdo al cargo o nivel jerárquico que ocupa; además, los procesos administrativos no son cumplidos en su totalidad y los recursos financieros y materiales siguen siendo más importantes que el recurso humano.

En consecuencia, el problema general del estudio preguntó: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú? A razón de lo mencionado, las preguntas específicas que se desprenden de la pregunta general, son: ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en el hospital policial de la región norte del Perú? ¿Cuál es el nivel de gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú? ¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones de liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú?

De acuerdo al contexto social, el estudio se volverá un antecedente de investigación válido para ser citada en otras investigaciones, en donde se podrán utilizar las mismas variables, dimensiones o instrumentos de medición para ser aplicados en otros estudios con diferente margen muestral y en otro tiempo y espacio determinado. Además, de acuerdo al contexto teórico, el estudio se volverá un nuevo antecedente en forma relacional que se basará en la teoría de la inteligencia emocional creado por Daniel Goleman y la teoría de la motivación de Abraham Maslow para sustentar la primera variable del estudio, liderazgo transformacional;

además, la teoría del desempeño laboral de Hacker y la teoría fenomenológica de la personalidad de CR Rogers para sustentar la segunda variable de la investigación, gestión institucional.

Otro lado, de acuerdo al contexto práctico del estudio beneficiaría directamente al hospital policial de la región norte investigado y a otras entidades de salud del Perú porque se dará a conocer la importancia de variables poco investigadas dentro del contexto de la salud asistencial; dado que, se estudió el rol del liderazgo transformacional en función del conjunto de tareas y actividades que optimizan los recursos de una organización de manera eficaz y eficiente. De acuerdo al contexto metodológico, la investigación aportó información al conocimiento científico y a la sociedad investigativa porque se dio a conocer un estudio objetivo y fiable que utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para determinar la relación entre variables que estudian el comportamiento del personal que labora en una entidad de salud desde el punto de vista emocional y psicológico.

Debido a ello, el objetivo general del estudio pidió, determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional de un hospital policial de la región norte del Perú. Además, los objetivos específicos pidieron, identificar el nivel del liderazgo transformacional en el hospital policial de la región norte del Perú; identificar el nivel gestión institucional del hospital policial de la región norte del Perú; establecer la relación entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú.

Finalmente, la hipótesis general del estudio indicó que, el liderazgo transformacional se relaciona de forma positiva con la gestión institucional del hospital policial de la región norte del Perú. Asimismo, las hipótesis nulas mencionaron que, no existe relación entre el liderazgo transformacional con la gestión institucional del hospital policial de la región norte del Perú. Además, las hipótesis específicas mencionaron que el nivel del liderazgo transformacional en el hospital policial de la región norte del Perú, es medio; el nivel de gestión institucional del hospital policial de la región norte del Perú, es medio; y que, existió relación positiva entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú.

## II. MARCO TEÓRICO

El marco de los antecedentes internacionales mencionaron a los estudios de, García et al., (2022), tuvieron como objetivo analizar los factores que determinan el liderazgo y la autonomía de los enfermeros en el área de urgencias, mediante una metodología de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal, a través de una muestra de 30 enfermeras, por lo que se utilizaron el cuestionario sobre liderazgo y autonomía, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación significativa ( $p < 0.05$ ), sobre todo al momento de evaluar la seguridad del personal; y, se concluyó que, a mayor aplicación del liderazgo en el sector laboral, mayor es la autonomía; y que, a menor aplicación menores son los factores asociados de liderazgo en el hospital, menor es la autonomía que demuestra el personal investigado.

También, el estudio de García et al., (2021), buscaron evaluar la relación entre liderazgo transformacional y Burnout en un hospital de México, mediante una metodología de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, a través de una muestra de 102 profesionales de la salud que laboran en un hospital público de Baja California, por lo que se utilizaron los cuestionarios MLQ-5 y MBI para evaluar las dos variables investigadas, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación negativa y directa ( $p < 0.05$ ); finalmente, se concluyó que, a mayor aplicación de liderazgo transformacional menor estrés crónico; y que, a menor aplicación de liderazgo transformacional mayor Burnout en los profesionales de salud investigados.

Por otro lado, el estudio de Compeán et al., (2021), buscó determinar la relación entre estilo de liderazgo percibido y nivel de satisfacción laboral de enfermeras de un hospital en México, mediante un metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, prospectiva y de corte transversal a través de una muestra de 45 enfermeras, por lo que se utilizaron el cuestionario estilos de liderazgo y escala de satisfacción laboral, en donde los resultados evidenciaron que, no se pudo demostrar una relación directa entre las variables pero sí correlación entre ambas ( $Rho = 0.8$ ); finalmente, se concluyó que, a mayor aplicación de las habilidades de los líderes mayor percepción de satisfacción en el ambiente laboral; y que, a menor

aplicación de estilos de liderazgo menor percepción de satisfacción laboral en el personal investigado.

Igualmente, Martínez et al., (2020), buscaron apoyar el plan de bienestar de un hospital en San Rafael para mejorar el liderazgo y la comunicación laboral, mediante una metodología de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, a través de una muestra de 22 colaboradores de salud, por lo que se utilizó el cuestionario Test Disc y cuestionario de comunicación organizacional para evaluar las dos variables investigadas, en donde los resultados evidenciaron que, tanto los gestores como los jefes de enfermería mostraron un puntaje alto en comunicación ascendente y descendente; y, se concluyó que, se encontró un nivel medio de comunicación horizontal en los gestores y jefes de enfermería estudiados en el hospital.

Además, Valbuena et al., (2021), buscaron evaluar los estilos de liderazgo aplicados por los profesionales de enfermería y los factores que se asocian a tales estilos, mediante una metodología de enfoque cuantitativo y de corte transversal analítico, a través de una muestra de 75 profesionales de enfermería, por lo que se utilizó el cuestionario Multifactorial Leadership para evaluar la variable investigadas y los factores asociados, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación significativa ( $p < 0.05$ ); y, se concluyó que, a mayor aplicación de los estilos de liderazgo mayores son los factores asociados; y que, a menor aplicación de los diferentes estilos de liderazgo menores son los factores asociados en los profesionales de salud investigados.

Asimismo, la investigación de Cárcamo y Rivas (2017), buscaron conocer el estilo de liderazgo en una entidad hospitalaria en Chile, mediante una metodología de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, a través de una muestra de 165 enfermeras, por lo que se utilizaron el cuestionario multifactorial del liderazgo adaptado a la realidad chilena, en donde los resultados evidenciaron que, el personal de enfermería estudiado desarrolla un grado bajo de liderazgo transformacional y ejerce mayormente el tipo transaccional de liderazgo; finalmente, se concluyó que, el predominio del liderazgo transaccional afecta el desarrollo del liderazgo transformador que beneficia la gestión y calidad enfermero.

Perilla y Gómez (2017), buscaron analizar la relación entre liderazgo transformador, y satisfacción laboral e indicadores de malestar y bienestar laboral, mediante una metodología de enfoque cuantitativo correlacional, a través de una muestra de 597 trabajadores, por lo que se utilizó el cuestionario de liderazgo transformacional y bienestar psicológico, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación positiva ( $p < 0.05$ ); y, se concluyó que, a mayor liderazgo mayor satisfacción y bienestar laboral, y que, a menor liderazgo, menor satisfacción y menor bienestar laboral en los profesionales investigados.

Además, el marco de los antecedentes nacionales se mencionaron las investigaciones de, Saavedra et al., (2019), buscaron determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en una micro red, mediante una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal a través de una muestra de 88 profesionales asistenciales y administrativos entre titulados y técnicos que laboran por contrato CAS y SNP en una entidad de salud de la ciudad de Huaraz, por lo que se utilizaron los cuestionarios MLQ-5 y el inventario de CO para evaluar las dos variables investigadas, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación positiva y significativa ( $Rho = 0.644$ ); finalmente, se concluyó que, a mayor aplicación de las destreas y habilidades de los líderes, mayor sensación de clima óptimo en la organización; y que, a menor aplicación de liderazgo menor percepción de clima entre los profesionales asistenciales y administrativos estudiados.

También, Huamán (2019), buscó determinar la relación entre liderazgo situacional y satisfacción laboral en un hospital de Lima, mediante una metodología de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional, a través de una muestra de 111 profesionales de enfermería, por lo que se utilizaron dos cuestionarios, uno que fue adaptado del cuestionario de Bachenheimer para evaluar la primera variable del estudio y el instrumento de satisfacción laboral S21/26 para la segunda variable respectivamente, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación entre las variables estudiadas ( $p < 0.05$ ); finalmente, se concluyó que, a mayor aplicación de liderazgo situacional, mayor sensación de satisfacción laboral; y que, a menor aplicación de liderazgo de las situaciones, menor satisfacción laboral en los profesionales de enfermería estudiados.

Asimismo, Morales (2019), buscó determinar la relación entre liderazgo interpersonal y clima organizacional en un hospital de Huánuco, mediante una metodología de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional, a través de una muestra de 43 profesionales de enfermería, por lo que se utilizaron dos cuestionarios creados para evaluar las dos variables investigadas que cumplieron con validez y confiabilidad, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación positiva y significativa ( $Rho= 0.817$ ); finalmente, se concluyó que, a mayor aplicación de liderazgo interpersonal mayor ambiente de clima laboral; y que, a menor ejecución de los talentos del líder menor será el clima de confianza entre los miembros estudiados.

Evangelista (2018), buscó establecer la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en un hospital de Lima, mediante una metodología de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional, a través de una muestra de 115 profesionales en enfermería, por lo que se utilizaron el cuestionario de Bass y Avolio y el cuestionario de Mayer y Allen para evaluar las dos variables investigadas, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación positiva y significativa entre las variables estudiadas ( $Rho= 0.770$ ); finalmente, concluyó que, a mayor aplicación de liderazgo transformador, mayor compromiso organizacional; y que, a menor aplicación de liderazgo transformador menor compromiso de los trabajadores de salido en el hospital estudiado.

Asimismo, el estudio de Rodríguez (2017), buscó determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de hospitalización en una clínica de Lima, mediante una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional a través de una muestra de 60 profesionales en enfermería, por lo que utilizó los cuestionarios MLQ5x y el cuestionario DL para evaluar las dos variables investigadas, en donde los resultados evidenciaron que, existió relación positiva media ( $Rho= 0.554$ ); finalmente, concluyó que, a mayor aplicación de liderazgo mayor desempeño laboral; y que, a menor aplicación de liderazgo menor desempeño laboral en profesionales de enfermería de Lima.

Por otro lado, la investigación realizada, se enmarcó al sistema administrativo de

recursos humanos, Armijos et al. (2019) mencionaron en sus investigaciones que, la gestión de esta área es imprescindible para todas las entidades u organizaciones en donde se trabaje con personas porque, además, es también fundamental en la gestión de las políticas institucionales dado que, su impacto abarca no solo el ámbito organizacional, sino es más global que este, pues trasciende a la sociedad en general (Osea et al., 2020).

Si el área de recursos humanos no es valorada ni tomada en cuenta por sus directivos, como se debería, las empresas podrían generar posteriores dificultades o problemas que se verían reflejados en todos los niveles organizacionales, donde el nivel productivo sería el que probablemente se vea más afectado, así como el nivel del desempeño empresarial (Castro y Delgado, 2020).

Por el cual, de acuerdo al Decreto Legislativo N.º1023, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, en su artículo 2, mencionó que, se debe establecer y ejecutar un conjunto de normas y principios que deberán utilizar las instituciones para gestionar el recurso humano (Torres, 2018).

De acuerdo a la variable, liderazgo transformacional, se dio a conocer la teoría transformacional, denominada también, teoría de transformación porque centra su atención en la relación líder – seguidor, en donde la misión de motivación e inspiración es el bien superior de la tarea del líder a través del ejemplo (Compeán et al., 2021).

Además, se dio a conocer la teoría transformacional de Burns, el cual, introdujo el concepto del liderazgo transaccional y político. Así, Bass y Riggio mencionaron que, el líder influye en una o más personas a través de la estimulación, y le confiere poderes para realizar el cambio de mentalidad en sus seguidores, convirtiéndolos en agentes morales (Martínez et al., 2020).

Finalmente, se mencionó la teoría del liderazgo transformacional de Kouzes y Posner, quienes proponen un proceso práctico y dinámico de aplicación de las habilidades de liderazgo a través de la realización de casos y encuestas, que permiten reconocer actitudes y comportamientos denominados sub escalas del liderazgo (Valbuena et al., 2021).

Liderazgo transformacional, es el tipo de liderazgo que coadyuva los objetivos organizacionales e impacta de manera importante en la transferencia de conocimiento a los colaboradores, con el fin de formar el futuro éxito de la empresa (Vargas y Gómez, 2021). Es así que, este tipo de liderazgo inspiró, alientó y provocó el cambio positivo y creatividad en los colaboradores de las organizaciones; usa la retroalimentación, el elogio, las buenas relaciones e influye positivamente en el progreso de la comunicación asertiva, con el fin de acrecentar el valor en los subordinados.

La primera dimensión, establecimiento de liderazgo, se sustentaron en la teoría del liderazgo carismático, en el que se planteo que el liderazgo es un atributo del ser humano que tiene poder de influencia a través de sus características personales, identificadas a través de su extroversión, sensibilidad, percepción y sentido de intuición (Navarro, 2017).

La segunda dimensión, habilidades emocionales y cognitivas, se sustentaron en la teoría de inteligencia emocional, en donde se indica que todas las emociones, esencia e impulsos nos lleva a programar de manera automática nuestras actitudes, a través de la autoconciencia, autorregulación y motivación (Oliveros, 2018).

La tercera y cuarta dimensión, cultura institucional y supervisión, se sustentaron en la teoría de supervisión funcional, quien es uno de los elementos que conforma la teoría de la administración científica, en el cual no se ejerce control sobre los subordinados; sin embargo, si existiese algún agente de control, son los mismos empleados quienes crean la tendencia a reducir el desmepeño laboral y a ser menos productivos (Gómez y Topete, 2018).

De acuerdo a la variable, gestión institucional, se dio a conocer la teoría gerencial o administrativa, el cual, de acuerdo al enfoque clásico mecanicista, hizo énfasis en los aspectos relativos a la separación del trabajo operativo de las tareas designadas y de sus ocupantes como la gestión fundamental de toda organización en consideración de las investigaciones de Taylor y Fayol (Veintimilla, 2020).

De forma similar, la teoría del enfoque sistémico de las organizaciones a través de la teoría general de los sistemas, en donde, el pensamiento analítico y el



mecanicismo se fueron reduciendo y se dio paso al expansionismo y el pensamiento sintético de acuerdo a las deducciones de Ludwig (Montenegro y Schoroeder, 2020).

Finalmente, se estudió la teoría del enfoque posmoderno o complejo, en el cual, según la opinión de Vilar, se asumió que el ser humano se encuentra conformado por una red neuronal, sensorial, psíquica y social de acuerdo a la tendencia del entorno (Pont. 2019).

Gestión institucional es una serie de políticas que gestionan los recursos materiales y financieros, y le da una especial importancia a los recursos humanos para que se tomen acciones objetivas para lograr las metas y propósitos establecidas en toda organización (Podestá y Maceda, 2018). Entonces, esta gestión se encuentra destinada a organizar, tanto acciones como recursos para lograr objetivos en común que beneficien tanto al colaborador como a la institución.

La primera dimensión, proceso de planificación, se sustentó en la teoría de la planificación estratégica, el cual es un proceso que conduce a la fuerza laboral a definir estrategias claras y precisas para lograr los objetivos organizacionales demandadas por la organización, en donde se desarrollan planes previamente analizados para la implementación eficaz de dichas estrategias en las distintas áreas de la empresa (Vélez et al., 2022).

La segunda dimensión, manejo de la organización, se fundamentó en la teoría de la organización; dado que, se centra en el crecimiento institucional, y en las estructuras institucionales son tratadas como herramientas para realizar de manera eficiente las tareas laborales e influye en el desempeño disciplinado de los colaboradores (Quintero, 2017).

La tercera y cuarta dimensión, resultados institucionales y verificación del rendimiento se sostuvo en la teoría de las expectativas de Vroom porque sustenta que los trabajadores son individuos pensantes y que elegirá su comportamiento en la institución en función de sus creencias, el cual, condicionará a que sus resultados seas óptimos o negativos, tanto para sí como para la organización (Veytia y Contreras, 2019).

### III. METODOLOGÍA

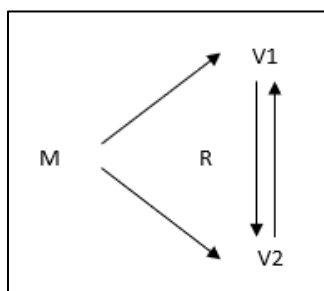
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo** : fue básica porque el estudio aportó conocimientos puros y dogmáticos, que inició en el marco teórico y permaneció en él porque no se analizaron las consecuencias prácticas del estudio; sino que, su fin fue aportar información científica a la sociedad investigativa (Zurita et al., 2018). Con enfoque cuantitativo porque fue exacto, numérico y objetivo el cuál se utilizó la estadística para su medición de la relación y el nivel de las variables (Sánchez y Reyes, 2018).

**3.1.2 Diseño** : fue no experimental porque no se manipularon las variables utilizadas en el estudio de manera intencional ni premeditada, sino que, la investigación hizo uso de la observación de los fenómenos a investigar en su contexto natural como primer paso del método científico (Trujillo, 2019); además, fue de corte transversal porque el estudio se aplicó en un espacio y tiempo determinado y único (Rodríguez y Pérez, 2017); asimismo, fue descriptivo correlacional porque se describió el comportamiento de las variables en la muestra aplicada y se halló la relación entre ellas (Bedregal et al., 2017).

#### Figura 1

*Diagrama del diseño correlacional.*



*Nota.* Extraído de Sánchez y Reyes, 2018.

M = Hace referencia a la muestra analizada.

V1 = Primera variable.

V2 = Segunda variable.

R = Relación entre V1 y V2.

## **3.2 Variables y operacionalización**

**V1: Liderazgo transformacional:** Tiene el objetivo de motivar a los trabajadores de una institución con la finalidad de dirigirlos al éxito personal y organizacional (Birkeland et al., 2022).

**V2: Gestión institucional:** Son políticas direccionadas a organizar recursos humanos, materiales y financieros, así como recursos de la institución para cumplir con los objetivos antes trazadas por la misma institución (Ozavice et al., 2021).

La operacionalización de ambas variables se encuentra contenida en los anexos del estudio.

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

**3.3.1 Población:** es el total de personas, medidas o elementos investigados (Rojas y Rojas, 2019). De tal manera que, la población censal investigada lo conformaron 75 trabajadores administrativos asistenciales que laboran en un hospital policial perteneciente a la región norte del Perú.

Los criterios que incluyeron a los participantes en la muestra fueron; los colaboradores que laboren en el área de administración de manera permanente de un hospital policial y los colaboradores que firmen el formato de consentimiento informado y expresen de manera voluntaria que desean participar de la investigación.

Los criterios que excluyeron a los participantes en la muestra fueron; los colaboradores que laboren en un área distinta a la de administración o que sean trabajadores que no se encuentren en planilla en un hospital policial y los colaboradores que no firmen el formato de consentimiento informado.

**3.3.2 Muestra:** Es el sub conjunto de personas, medidas o elementos estudiados (Hagopian, 2022). Por tanto, la muestra del estudio incluyó los 75 colaboradores de las diez áreas de administración mencionadas.

**3.3.3. Muestreo:** La investigación fue planteada bajo una muestra censal o

poblacional porque se investigó a toda la población; por lo tanto, la muestra lo conforma toda la población (Veiga et al., 2020).

**Tabla 1**

*Cantidad de trabajadores de las sub áreas de administración.*

<b>División del área de administración</b>	<b>Cantidad</b>
Desarrollo humano	10
Logística	6
Economía	3
Seguridad	9
Estadística	4
Epidemiología	8
Atención al usuario	12
Administración y registro médicos	5
Planeamiento estratégico y asesoría legal	9
Ceremonial y protocolos	9
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>

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

La técnica fue la encuesta porque se midieron las características de la muestra, por el cual la autora del estudio recopiló información pertinente a través de los instrumentos tipo cuestionarios sin modificar el entorno o los fenómenos a investigar, para mostrar resultados objetivos y emitir las conclusiones finales en el estudio (Velásquez y Rivera, 2017).

Además, los instrumentos fueron los cuestionarios previamente establecidos como objetos de medición exactos, numéricos y objetivos (Radu, 2021). Las interrogantes aplicadas fueron tipo Likert, recopilando la información necesaria para obtener los resultados. Para las variables se incluyeron 24 enunciados divididos en 4 dimensiones de 6 ítem cada uno. Así mismo se aplicó la escala de medición ordinal que fue desde nunca hasta siempre.

Se trabajó con 3 categorías para determinar el comportamiento de cada variable; se obtuvo un puntaje máximo de 120 equivalente al 100%, y un mínimo de 24 equivalente a un 20%, aplicado en ambas variables.

## **Tabla 2**

*Rango de variable liderazgo transformacional y gestión institucional.*

Nivel	Intervalo
Bajo	[24-60]
Medio	[61-90]
Alto	[91-120]

Por consiguiente, la validez verificó la fiabilidad del estudio y el dominio científico por medio de la validación de profesionales que tuvieron trayectoria en el tema investigado (Otzen y Manterola, 2022). Por el cual, se describió la validez por medio de la opinión de tres especialistas en la temática y la metodología empleada en el estudio, un doctor y dos magísteres, en el cual, se asignaron puntajes a las preguntas de ambos cuestionarios obteniendo como resultado final aplicable.

**Tabla 3***Validez.*

Variables	N° Experto especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Liderazgo transformacional	1 Metodólogo: Jackeline Margot Saldaña Millan	4.3	Es aplicable.
	2 Gestor Público: Bertila Hernandez Fernandez	4.5	
	3 Gestor Público: Cinthia Fiorella Saldaña Millan	4.4 4.4	
Gestión institucional	1 Metodólogo: Jackeline Margot Saldaña Millan	4.3	Es aplicable
	2 Gestor Público: Bertila Hernandez Fernandez	4.5	
	3 Gestor Público: Cinthia Fiorella Saldaña Millan	4.4	
		4.4	

Por otro lado, la confiabilidad estadística demostró la consistencia y fiabilidad de los instrumentos (Villavicencio y Luna, 2018).

**Tabla 4***Confiabilidad del número de preguntas de la variable 1.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0.932	N de elementos 24

## Tabla 5

*Confiabilidad del número de preguntas de la variable 2.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.936	24

Así, se evidenció que los instrumentos son confiables para ser aplicados a la muestra escogida a través de la realización de una prueba piloto en donde se trabajó con 20 participantes, ya que la prueba de confiabilidad para la variable 1 dio a conocer un 0,932 de Alfa de Cronbach a través del análisis de 24 elementos investigados; y, para la variable 2, un 0,936 de Alfa de Cronbach también a través del estudio de 24 ítems.

### 3.5 Procedimientos

En esta fase se detalla la forma de recopilar los datos de manera sistemática con el fin de comprobar las hipótesis establecidas (Bernal, 2019). Por tanto, la recolección de información de los instrumentos se realizó solicitando a la jefatura del área de administración la relación de trabajadores administrativos en condición de nombrados que laboran en un hospital policial perteneciente a la región norte del Perú, y se coordinó con el área de RR.HH de la entidad hospitalaria, el día y hora de la aplicación de los instrumentos para la aplicación de la prueba piloto y la realización del trabajo de campo en donde se encuestó de manera virtual a dichos colaboradores.

### 3.6 Método de análisis de datos

Fue realizado, en primer lugar, a través del programa Excel 2019 para codificar las respuestas de los colaboradores objetos del estudio; en segundo lugar, se trasladó la base de datos al SPSS v. 26, donde se analizaron los datos de forma descriptiva e inferencial. Se utilizó el Rho Spearman y las tablas de frecuencias porcentuales, admitiendo diferenciar las hipótesis expuestas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se garantiza la calidad ética través de los principios éticos, los cuales, se ven reflejados a través del respeto por la autonomía de los colaboradores, debido a que su selección se encuentra sujeta a la firma de consentimiento informado de los participantes (Dos Santos, 2017). Así, se trabajó con beneficencia y no maleficencia, bajo lineamientos de rigor y honestidad científica, donde los estudios fueron correctamente citados en APA 7ma. edición, y se protegió la confidencialidad de la información que fue recolectada porque no se utilizaron los datos del estudio para otro fin que no sea el de la investigación (Miranda y Villasís, 2019). Los aspectos éticos de una investigación, al realizar un estudio con seres humanos, forman parte de los documentos regulatorios y elementos necesarios de una investigación porque se marcan las pautas que se deben seguir (Pérez et al., 2019).



## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo:

**Tabla 6**

*Niveles de ejecución del liderazgo transformacional.*

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[24-60]	1	1%
Medio	[61-90]	53	71%
Alto	[91-120]	21	28%
Total		75	100%

En la tabla 6, refleja que del total de 75 encuestados, 21 trabajadores administrativos (28%) mostraron niveles altos; además, 53 participantes (71%) evidenciaron, en su mayoría, niveles medios; y, solo 1 encuestado (1%) dio a conocer un nivel bajo de liderazgo transformacional.

**Tabla 7**

*Niveles de ejecución de las dimensiones de la variable 1.*

Nivel	D1: Establecimiento de Liderazgo		D2: Habilidades emocionales y cognitivas		D3: Cultura Institucional		D4: Supervisión	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	4%	2	3%	16	21%	8	11%
Medio	25	33%	51	68%	45	60%	55	73%
Alto	47	63%	22	29%	14	19%	12	16%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

La tabla 7, indica que del total de 75 encuestados, la mayoría, 47 trabajadores administrativos (62.7%) mostraron niveles altos de establecimiento de liderazgo; además, 51 encuestados (68.0%) revelaron niveles medios de habilidades emocionales y cognitivas; por otro lado, 45 participantes (60.0%) expusieron niveles medios de cultura institucional; finalmente, 55 personales (73.0%) manifestaron

niveles medios de supervisión.

**Tabla 8**

*Nivel de ejecución de gestión institucional.*

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[24-60]	4	5%
Medio	[61-90]	55	73%
Alto	[91-120]	16	21%
Total		75	100%

La tabla 8, muestra que del total de 75 encuestados, 16 trabajadores administrativos (21%) revelaron niveles altos; además, 55 participantes (73%) evidenciaron, en su mayoría, niveles medios; y, solo 4 encuestados (5%) dieron a conocer un niveles bajos de gestión institucional.

**Tabla 9**

*Niveles de ejecución de las dimensiones de la variable 2.*

Nivel	D1: Proceso de Planificación		D2: Manejo de la Organización		D3: Resultados Institucionales		D4: Verificación del Rendimiento.	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
Bajo	6	8%	15	20%	3	4%	14	19%
Medio	46	61%	53	71%	49	65%	51	68%
Alto	23	31%	7	9%	23	31%	10	13%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

La tabla 9, expone que del total de 75 encuestados, la mayoría, 46 trabajadores administrativos (61.3%) mostraron niveles medios de proceso de planificación; además, 53 encuestados (70.7%) señalaron niveles medios de manejo de la organización; por otro lado, 49 participantes (65.3%) indicaron niveles medios de resultados institucionales; finalmente, 51 personales (68.0%) manifestaron niveles medios de verificación del rendimiento.

### Análisis inferencial

La prueba de normalidad que se aplicó en la investigación se realizó utilizando el estadístico Kolmogorov-Smirnov porque los participantes fueron mayores a 50 encuestados.

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Liderazgo Transformacional	0.093	75	0.181
V2: Gestion Institucional	0.182	75	0.000

La tabla 10 muestra un valor de Sig. para la variable 1 de 0.181, mayor que 0.05; y, la variable 2 de 0.000 menor que 0.05 evidenciando no distribución normal. Entonces, se decidió utilizar el coeficiente Rho de Spearman.

### 4.3 Comprobación de las hipótesis

**Hipótesis general:** liderazgo transformacional se relacionó de forma positiva con la gestión institucional.

**Tabla 11***Relación entre las variables.*

		V1: Liderazgo Transformacional	V2: Gestion Institucional
Rho de Spearman	V1: Liderazgo Transformacional	1	.699**
			0
		75	75
	V2: Gestion Institucional	.699**	1
		0	
		75	75

La tabla 11 muestra un Rho de Spearman de 0,699, lo que indicó una relación positiva considerable según el criterio de Hernández y Fernández (2018); entonces, las variables se relacionarán de forma positiva.

Por otro lado, se dió a conocer que, el valor Sig. (bilateral) es menor a 0,01; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se trabajó con la general.

**Tabla 12**

*Relación entre las dimensiones.*

		D1: Establecimiento de liderazgo	D2: Habilidades emocionales y cognitivas	D3: Cultura Institucional	D4: Supervisión	V2: Gestión Institucional	
Rho de Spearman	D1: Establecimiento de liderazgo	Coeficiente de correlación	1	.572**	0.2	.473**	.426**
		Sig. (bilateral)		0	0.085	0	0
		N	75	75	75	75	75
	D2: Habilidades emocionales y cognitivas	Coeficiente de correlación	.572**	1	.407**	.594**	.562**
		Sig. (bilateral)	0		0	0	0
		N	75	75	75	75	75
	D3: Cultura Institucional	Coeficiente de correlación	0.2	.407**	1	.694**	.469**
		Sig. (bilateral)	0.085	0		0	0
		N	75	75	75	75	75
	D4: Supervisión	Coeficiente de correlación	.473**	.594**	.694**	1	.716**
		Sig. (bilateral)	0	0	0		0
		N	75	75	75	75	75
V2: Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	.426**	.562**	.469**	.716**	1	
	Sig. (bilateral)	0	0	0	0		
	N	75	75	75	75	75	

La tabla 12 muestra que, de acuerdo a la relación de la V2 con la dimensión establecimiento de liderazgo, se evidenció un  $Rho = 0,426$  de relación positiva media; por otro lado, con respecto a la dimensión habilidades emocionales y cognitivas se mostró un  $Rho$  de  $0,562$ , lo que indicó una relación positiva considerable; además, de acuerdo a la dimensión cultura institucional se reflejó un  $Rho$  de  $0,469$ , lo que señaló una relación positiva media; también, de acuerdo a la dimensión supervisión se evidenció un  $Rho$  de  $0,716$ , lo que enseñó una relación positiva considerable; según la opinión de Hernández y Fernández (2018).

Por otro lado, se dió a conocer que, el valor Sig. (bilateral) es menor a  $0,01$ ; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se trabajó la general.

## V. DISCUSIÓN

El estudio buscó determinar la relación entre V1 y V2 en el hospital policial de la región norte del Perú, aplicado a 75 trabajadores que laboran en el área administrativa, en el cual, se decidió trabajar los datos codificados de los cuestionarios mediante la aplicación Rho porque se halló un Sig. (bilateral) de 0.181, mayor que 0.05, para medir el primer instrumento; y, un Sig. (bilateral) de 0.000, menor que 0.05, para medir el segundo instrumento, evidenciando una distribución estadística no normal, por el cual la hipótesis general de la investigación se comprobó y se dió a conocer relación positiva a través de un  $Rho = 0,699$  lo que comprueba relación positiva considerable de acuerdo a los estudio de Hernández y Fernández (2018). Tales resultados mostraron que, la aplicación de los conocimientos del líder para influir en las personas en el área de administración del hospital investigado tiende a relacionarse de manera considerable con el conjunto de políticas y mecanismos que planifican y organizan las acciones y recursos, materiales, financieros y humanos en función de los objetivos estipulados en la gestión institucional de la entidad hospitalaria. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la general, mostrando que, la primera variable, liderazgo transformacional, se relacionó de forma positiva con la segunda variable, gestión institucional, en el hospital policial de la región norte del Perú, dando a conocer que, el estudio de Saavedra et al., (2019) mostró resultados similares a esta investigación porque se evidenció la relación entre liderazgo y clima organizacional en el personal de salud de una micro red que se comprobó mediante la prueba no paramétrica Rho de 0,644, lo que confirmó que, las habilidades de liderazgo del personal de salud investigados se relacionaron considerablemente con las emociones que generan los miembros en el ambiente organizacional donde laboran; por ello, a mayor aplicación de las capacidades de los líderes de influir, capacitar y organizar para lograr los objetivos institucionales, mejor será el clima aunado a la motivación laboral percibido por los profesionales de salud; diferente al estudio de Morales (2019), el cual mostró una relación alta y significativa mediante un Rho de 0,817 entre liderazgo interpersonal y clima organizacional aplicado a los profesionales de enfermería de un hospital en Huánuco y dio a conocer que, a mayor aplicación de las relaciones interpersonales y habilidades sociales que

maneeje el líder en su entorno laboral, mejor será la opinión y juicio que tienen los colaboradores del ambiente donde desarrollan su trabajo cotidianamente. Las variables estudiadas en la investigación se desarrolla en toda organización porque la capacidad de influir positiva o negativamente en las emociones de la fuerza laboral hospitalaria dependerá de la percepción del personal sobre el clima laboral y de la forma en que se utiliza la gestión empleada en la entidad de salud.

Por otro lado, el primer objetivo específico pidió identificar los niveles de liderazgo transformacional en el hospital estudiado, por lo que, se evidenció que, los resultados mostraron una frecuencia de 53 participantes correspondiente al 71% de un total de 75 encuestados, seguido de los niveles altos y bajos respectivamente; lo que indica que, la primera hipótesis específica de la investigación evidenció que, los niveles de liderazgo transformacional que se desarrolla en el área de administración de un hospital policial de la región norte del Perú, fueron medios; entonces, mayoritariamente se manejaban niveles medios de manejo de liderazgo para transformar un cambio positivo en la institución de salud, resultado que es similar al estudio de Rodríguez (2017) porque los resultados evidenciaron que, en su mayoría, se presentaron niveles regulares de liderazgo transformacional de un total de 60 encuestados porque las habilidades de enseñar y mover a la acción al personal de la institución no son totales por lo que las decisiones que se tomen para efectuar los cambios organizacionales pueden ser equivocadas; diferente al estudio de García (2021) porque los resultados mostraron niveles altos de conductas ligadas al liderazgo transformacional en una entidad hospitalaria en México; lo que dió a conocer que, los profesionales en la salud de este entorno hospitalario manejan de manera adecuada sus habilidades de liderazgo para influir en los demás y evitar el estrés crónico de sus 102 personales de salud investigados.

Además, el segundo objetivo específico pidió identificar los niveles de gestión institucional en el hospital estudiado, por lo que, se evidenció que, los resultados mostraron una frecuencia de 55 participantes correspondiente al 73% de un total de 75 encuestados, seguido de los niveles altos y bajos respectivamente; lo que indicó que, la segunda hipótesis específica de la investigación evidenció que, los niveles de gestión institucional que se desarrolla en el área de administración de un



hospital policial de la región norte del Perú, fueron medios; entonces, mayoritariamente se manejaban niveles medios de manejo del proceso administrativo, resultado que es similar al estudio de Morales (2019) porque se evidenció que, en su mayoría, se presentaron niveles moderados de liderazgo interpersonal en un total de 43 enfermeras porque los profesionales en la salud tienen regular potencial de capacidad para enriquecer la vida de los demás y no se manejan de manera adecuada las habilidades interpersonales del personal; diferente al estudio de Evangelista (2018) porque los resultados mostraron niveles altos de liderazgo transformacional en donde se maximizaron las habilidades y destrezas para relacionarse de manera asertiva con los seguidores e influir positivamente en el estudio de los 115 personal de enfermería de una entidad hospitalaria en Lima.

Asimismo, el tercer objetivo específico de la investigación pidió establecer la relación entre la dimensión establecimiento de liderazgo de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital estudiado, y se dio a conocer que, mientras mejor se desarrolle y aplique el liderazgo enfocado con los mismos objetivos estratégicos en el establecimiento de salud investigado, mejor se aplicará la comunicación interna y se optimizarán los procesos estratégicos de la entidad hospitalaria; por esa razón, se halló relación positiva entre el establecimiento de liderazgo y la gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú, de acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman = 0,426, resultados que son similares a los resultados del estudio de Huamán (2019) porque se demostró relación entre liderazgo situacional y satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ) en el personal de enfermería en un hospital de Lima; dado que, mientras mejor sean las habilidades del líder para dirigir y relacionarse con su equipo, mejor será la satisfacción que sienten los trabajadores en su ambiente de trabajo porque generará en el grupo un estado de bienestar y felicidad en el entorno laboral; por otro lado, el estudio de Compeán et al., (2021), es diferente a los resultados del estudio porque no se pudo demostrar una relación directa entre las variables liderazgo percibido y nivel de satisfacción laboral de enfermeras de un hospital en México, pero sí correlación entre ambas, a través de un Rho de Spearman = 0.80 porque a mayor liderazgo percibido por los miembros de la entidad hospitalaria

mexicana, mayor será el grado de conformidad del trabajador con respecto a su entorno y condiciones laborales. El establecimiento del liderazgo empieza cuando se definen claramente la misión y visión institucional, las estrategias organizacionales y la hoja de ruta a seguir para lograr los objetivos que el hospital persigue en función de la gestión institucional diseñada.

También, el cuarto objetivo específico de la investigación pidió establecer la relación entre la dimensión habilidades emocionales y cognitivas de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital estudiado, y se dio a conocer que, a mejor manejo de las emociones propias y ajenas, así como de los conocimientos adquiridos, mejor se impulsará la conducción de la institución de salud hacia el cumplimiento de las metas establecidas y a direccionar al recurso humano al cumplimiento de objetivos; por esa razón, se halló relación positiva entre las habilidades emocionales y cognitivas y la gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú, de acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman = 0,562, resultados que son similares a los resultados del estudio de García et al., (2022), quienes analizaron los factores que determinan el liderazgo y la autonomía de los enfermeros en el área de urgencias y evidenciaron la existencia de relación significativa entre las variables estudiadas ( $p < 0.05$ ), y se encontró que, a mayor aplicación de las habilidades de liderazgo en el sector laboral, mayor es la capacidad de autonomía para la toma de decisiones, diferente a los resultados del estudio de, Martínez et al., (2020), quien apoyó el plan de bienestar de un hospital en San Rafael para mejorar el liderazgo y la comunicación laboral, en donde se apreció que, los gestores y los jefes de enfermería mostraron un puntaje alto de manejo de las emociones a través de la comunicación ascendente y descendente y se encontró un nivel medio de comunicación horizontal en los gestores y jefes de enfermería estudiados. Las habilidades emocionales permiten manejar las emociones tales como, la autoregulación, la motivación, la empatía y la conciencia en el personal de salud del ambiente hospitalario

Por otro lado, el quinto objetivo específico de la investigación pidió establecer la relación entre la dimensión cultura institucional de la variable liderazgo

transformacional y la variable gestión institucional en el hospital estudiado, y se dio a conocer que, a mayor cultura corporativa que orienta que orienta y direcciona el quehacer de la institución objeto del estudio, mejor conjunto de políticas y mecanismos destinados a organizar tanto las acciones como los recursos de la institución; por esa razón, se halló relación positiva entre las cultura institucional y la gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú, de acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman = 0,469, resultados que son similares a los resultados del estudio de Valbuena et al., (2021) buscó evaluar los estilos de liderazgo aplicados por los profesionales de enfermería y los factores que se asocian a ellos, evidenciando la existencia de relación significativa entre las variables estudiadas ( $p < 0.05$ ), en donde se dio a conocer que, a mejor aplicación de los estilos de liderazgo en relación a la personalidad de los trabajadores y de las necesidades del ambiente laboral, mayores son los factores asociados en relación a la empatía, seguridad en el trabajo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, motivación inspiracional, influencia idealizada, empatía y estimulación intelectual, diferente a los resultados de la investigación de Cárcamo y Rivas (2017), quienes buscaron conocer el estilo de liderazgo que aplican las enfermeras de un hospital en Chile, en donde se dio a conocer que, el personal de enfermería estudiado desarrolla un grado bajo de liderazgo transformacional porque no se inspira y motiva al personal, y existe predominio en el liderazgo transaccional, lo que afecta el desarrollo del tipo de liderazgo transformador que beneficia la gestión de la institución hospitalaria y la calidad de atención de los usuarios. La cultura institucional involucra los valores y prácticas que dan sentido al logro de objetivos y metas que la institución de salud se ha propuesto alcanzar como quehacer institucional con el objetivo que se genere un entorno organizacional sano y libre de discriminación.

Finalmente, el sexto objetivo específico de la investigación pidió establecer la relación entre la dimensión supervisión de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital estudiado, y se dio a conocer que, a mejor dirección y organización para lograr el buen desempeño organizacional, mejor es la capacidad de implementar planes estratégicos que ayuden a cumplir los planes propuestos; por esa razón, se halló relación positiva entre la supervisión

y la gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú, de acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman = 0,716, resultados que son similares a los resultados del estudio de Perilla y Gómez (2017), quienes buscaron analizar la relación entre liderazgo transformador, satisfacción laboral e indicadores de malestar y bienestar laboral, en donde se evidenció la existencia de relación positiva entre el liderazgo y satisfacción laboral, mediante un valor ( $p < 0.05$ ), y se dio a conocer que, a mayor aplicación de liderazgo transformacional diseñado para fomentar el cambio, la creatividad y el compromiso organizacional, mayor será la satisfacción laboral, en donde el personal sentirá mayor estado de bienestar en su ambiente de trabajo y ayudará en la adecuación al puesto de cada integrante de la institución para que las posibilidades de crecimiento dentro de la organización, cultura organizacional y rendimiento laboral impulse el aumento de la motivación y evite el asentismo laboral. La importancia de la supervisión recae en las actitudes y aptitudes del líder porque es quien orienta al área de trabajo a desarrollar acciones para lograr el éxito de la institución en el trabajo operativo, logístico, administrativo y organizativo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva entre el liderazgo transformacional porque este origina que mejore, o en su defecto, que empeore de manera considerable la gestión institucional del hospital policial de la región norte del Perú porque se halló un (Rho de 0,699).
2. Los niveles de liderazgo transformacional fueron medios en un 71% porque los participantes del estudio consideran que en el hospital policial de la región norte del Perú, no siempre se aplica la primera variable.
3. Los niveles de gestión institucional fueron medios en un 73%, lo cual significa que, la muestra de la investigación considera que en el hospital policial de la región norte del Perú, no siempre se aplica la segunda variable.
4. Existe relación positiva entre establecimiento de liderazgo (Rho de 0,426) lo que demuestra una relación positiva media; además, habilidades emocionales y cognitivas (Rho de 0,562), lo que indica una relación positiva considerable; por otro lado, cultura institucional (Rho de 0,469), lo que indica una relación positiva media; y, supervisión (Rho de 0,716), lo que demuestra una relación positiva considerable con gestión institucional.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Que el director del hospital policial de la región norte del Perú, incentive a los colaboradores a través de programas que permitan acrecentar su valor, participando de manera activa a capacitaciones gratuitas que brinda el estado, con el objetivo que el personal administrativo aprenda a adquirir técnicas y conocimientos para la transformación de personas y equipos mediante el manejo de habilidades blandas para mejorar la gestión institucional.
2. A los jefes del área de administración del hospital policial de la región norte del Perú, organizar talleres prácticos y didácticos de manera bimestral con el fin que el personal administrativo identifique su estilo de liderazgo, y perfeccione o cambie sus habilidades de liderazgo para asegurar la incorporación de calidad en los procesos que se llevan a cabo en la institución de salud.
3. Que, el director con los jefes del área de administración del hospital policial de la región norte del Perú, implementen periódicamente un plan de acción orientado a fortalecer la estructura organizacional y administrativa de la gestión institucional mediante una estructura institucional flexible, con el fin de formar talentos humanos comprometidos con los objetivos institucionales y mejorar la planeación estratégica, logística y financiera del hospital investigado.
4. Que, el director con los jefes del área de administración del hospital policial de la región norte del Perú, creen programas de salario emocional de forma mensual, para motivar a los profesionales investigados asimismo, realicen una política de puertas abiertas, en donde se aplique constante retroalimentación, comunicación asertiva y debates constructivos y transparentes, con el fin que la relación entre los jefes y los trabajadores administrativos sean más directas y distendidas, para mejorar las relaciones interpersonales y el diálogo institucional; y, finalmente, creen actividades para efectuar un proceso de supervisión exitoso; tales como, delegar de manera eficaz, establecer normas en equipo y delegar roles claros y específicos, con el fin de mejorar las aptitudes del personal administrativo en el área de trabajo y cumplir con las metas previamente establecidas por el ente hospitalario creando valor público.

## REFERENCIAS

- Actis, P. y Balsa, J. (2017). La técnica de escalamiento lineal por intervalos: una propuesta de estandarización aplicada a la medición de niveles de bienestar social. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 23(1), 164-196. <https://www.redalyc.org/pdf/2331/233151826008.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Management of human resources management. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Bedregal, P., Besoain, C., Reinoso, A. y Zubarew, T. (2017). Qualitative research methodology in health care. *Revista Médica Chilena*, 145(1), 373-379. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000300012>
- Birkeland, M., Hetlan, J., Harris, A., Notelaers, G., Gjerstad, J. y Einarsern, V. (2022). The impact of follower leadership position on transformational leadership as moderator of the association between work-related ambiguity and job satisfaction. *Revista Frontiers in Psychology*, 13(9), 1-11. Doi: 10.3389/fpsyg.2022.970887
- Bernal C. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Colombia: Pearson educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cárcamo, E. y Rivas, C. (2017). Leadership Style among Nursing Professionals According to their Role in the Public or Private Sectors in Temuco, Chile. *Revista aquichan*, 17(1), 73-80. Doi: 10.5294/aqui.2017.17.1.7
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano En el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Multidisciplinar*, 4(3), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Contreras, N. y Ramírez, M. (2020). Leadership problems in the management of health institutions. *Revista cirugía y cirujanos*, 8(2), 44-52. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2444-054X2020000400526&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2444-054X2020000400526&script=sci_abstract&tlng=en)
- Compeán, V., Núñez, C. y Altairano, A. (2021). Estilos de liderazgo relacionado con

- niveles de satisfacción laboral de enfermeras en la atención hospitalaria. *Revista Garnata*, 91(24), e212417. <https://ciberindex.com/index.php/g91/article/view/e212417/e212417>
- Córdova, F., Tapara, J. y Gallardo, N. (2021). Satisfacción de los usuarios en los hospitales públicos en el Perú y valores profesionales. *Revista fundación educación médica*, 24(5), 277. <https://scielo.isciii.es/pdf/fem/v24n5/2014-9832-fem-24-5-277.pdf>
- Evangelista, S. (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22801/Evangeli sta\\_LSR.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22801/Evangeli_sta_LSR.pdf?sequence=1)
- Febrero, M. y Rubio, C. (2019). El enfoque de procesos en la gestión institucional de las escuelas de idiomas. *Revista VARONA*, 3(1), 196-200. <https://www.redalyc.org/journal/3606/360671619008/360671619008.pdf>
- Florencia, A. (2019). Análisis de las principales características de los modelos de gestión hospitalaria de alta complejidad en la provincia de misiones. *Revista Visión de Futuro*, 23(2), 214-227. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357960138013/357960138013.pdf>
- García, B., Mendoza, I. y Olgún, J. (2022). Transformational Leadership and Professional Burnout in Hospital Staff. *Revista de investigación administrativa*, 51(129), N129. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782022000100008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782022000100008&script=sci_arttext).
- García, R., Martínez, P., Montiel, F., Santacruz, F., Velasco, B. y Barrera, M. (2022). Factors that determine nursing leadership and autonomy in clinical practice. *Revista de la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo*, 10(20), 111-115. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>
- Gómez, R. y Topete, C. (2018). Theoretical advances of management and formation processes in a postgraduate program. *Revista iberoamericana de la investigación*, 8(16), 411-438. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672018000100411](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100411)
- Hagopian, H. (2017). Artículo para el debate científico. Experimentos en una ciencia



- ni experimental. *Revista investigación económica*, 75(295), 31-91.  
<https://www.redalyc.org/pdf/601/60144179002.pdf>
- Hernández, T., Duana, D. y Polo, S. (2021). Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), e2252.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662021000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010)
- Huamán, C. (2019). Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un hospital nacional de Lima [tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional UPCH.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8442/Liderazgo\\_o\\_HuamanCrispin\\_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8442/Liderazgo_o_HuamanCrispin_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Londoño, C. (2022). Leadership styles in the Ecuadorian public media. *Revista de comunicación*, 21(1), 251-272.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-09332022000100251&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-09332022000100251&script=sci_arttext)
- Martínez, A., Canal, A., Mipaz, J. y Franco, Y. (2020). Liderazgo y comunicación en administrativos y asistenciales en el hospital San Rafael. *Revista Criterios*, 27(1), 93-114.  
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/Criterios/article/view/2310/2526>
- Montenegro, G. y Schoroeder, I. (2020). Dimensions of applied systemic thinking: a multiple case study from the complex systems and organizational learning perspective. *Revista psicología conocimiento y sociedad*, 10 (2), 51-68.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-70262020000200051](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-70262020000200051)
- Morales, R. (2019). Interpersonal leadership and organizational climate in the Nursing Department of a public hospital. *Revista gaceta científica*, 47(2), 32-43. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694/630>
- Miranda, M. y Villasís, M. (2019). Research protocol VIII. The ethics of research on human subjects. *Revista alergia México*, 66(1), 115-122.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902019000100115](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115)
- Navarro, C. (2017). Theoretical considerations on the concept of leadership and its

- application in educational research. *Revista Educación*, 40(1), 53-66.  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204004.pdf>
- Oliveros, V. (2018). La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra. *Revista de investigación*, 42(93), 27-36.  
<https://www.redalyc.org/journal/3761/376157736006/376157736006.pdf>
- Oseda, D., Mendiola, R. y Durán, A. (2020). Potential for innovation and institutional management at the National University of Cañete-Peru. *Revista Sophia, colección de filosofía de la educación*, 28(1), 207-236.  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86262020000100207](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100207)
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Knowledge management and organizational performance: The neglected role of institutional accounting practices. *Revista Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ozavice, A., Liu, Y., Hasnah, B., Hooi, A. (2021). Knowledge management and organizational performance: The neglected role of institutional accounting practices. *Revista Internacional journal of business and society*, 22(3), 1639-1655. Doi: 10.33736/ijbs.4327.2021
- Pérez, M., Berea, N., Roy, I., Palacios, L. y Rivas R. (2019). List of Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *Revista Alergia México*, 66(4), 95-108. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827002.pdf>
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 33(2), 95-108.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827002.pdf>
- Pont, J. (2019). Teorías neosistémicas y administración pública: posibilidades observacionales y regulativas. *Revista CLAD*, 75(1), 77-110.  
<https://www.redalyc.org/journal/3575/357565037003/357565037003.pdf>
- Podestá, L. y Maceda, M. (2018). Calidad percibida del servicio y cultura de seguridad en salud en el personal médico del Hospital II EsSalud Vitarte. Lima, 2017. *Revista horizonte médico*, 18(3), 48-56.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v18n3/a08v18n3.pdf>
- Quintana, Y. (2018). Education Quality and School Management: A Dynamic Relationship. *Revista Educación y educadores*, 21(2), 21-28.

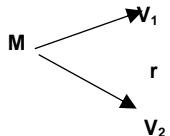
- <https://www.redalyc.org/journal/834/83460719005/83460719005.pdf>
- Quinteros, Y. (2018). Education Quality and School Management: A Dynamic Relationship. *Revista Educación y educadores*, 21(2), 21-28. <https://www.redalyc.org/journal/834/83460719005/83460719005.pdf>
- Radu, T. (2021). Problemas de validez y fiabilidad en los cuestionarios ROSE: revisión sistemática de la producción española. *Revista eureka sobre enseñanzas y divulgación de las ciencias*, 18(3), 201-213. <https://www.redalyc.org/journal/920/92066410005/92066410005.pdf>
- Rodríguez, V. (2017). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21837/Rodriguez\\_BVDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21837/Rodriguez_BVDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82(1), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Saavedra, E., Reyes, M., Trujillo, J., Alfaro, C. y Jara, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 26-38. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85073323402&origin=inward&txGid=5bf08eb8f03987a86874fd59936f6b4b>
- Sánchez H y Reyes C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Bussines Suport. [https://www.academia.edu/download/85200155/metodologia\\_y\\_diseno\\_de\\_la\\_inve\\_hugo\\_sanchez\\_carlessi\\_coaguila\\_valdivia\\_compress.pdf](https://www.academia.edu/download/85200155/metodologia_y_diseno_de_la_inve_hugo_sanchez_carlessi_coaguila_valdivia_compress.pdf)
- Sinelli, H. (2022). Gestión hospitalaria de un modelo de asociaciones público privadas y un modelo tradicional en dos Hospitales del Callao. *Revista de la facultad de medicina humana*, 22(2), 280-286. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312022000200280&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312022000200280&script=sci_arttext)
- Trujillo, J. (2019). Scientific research, open access and democratization of knowledge. *Revista REDIECH*, 10(19), 5-10. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>

- Vlabuena, L., Ruíz, M. y Páez, A. (2022). Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados. *Revista AQUICHAN*, 21(2), e2125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7993430>
- Vargas, M. y Gómez, K. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90(1), 11-26. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n90/0120-8160-ean-90-11.pdf>
- Veiga, L., Otero, N. y Torres, J. (2020). Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic research. *Revista intercambio, dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-012620200002000094&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-012620200002000094&script=sci_arttext)
- Velásquez, J. y Rivera, R. (2017). Health surveys: essentials tools in the monitoring and evaluation of the budgetary programs. *Revista peruana de medicina experimental*, 34(3), 512-520. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342017000300019](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342017000300019)
- Veintimilla, J., Gómez, M. y Mora, Norman (2020). He Approach based on the theory for administrative improvement: model analysis and development activities. *Revista digital publisher*, 5(2), 44-55. Doi: <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.164>
- Veytia y Contreras, (2019). Motivational factors to research and Virtual Learning Objects in Maesters students in Education Sciences. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 67-74. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
- Villavicencio, R. y Luna, E. (2018). Design and validation of an evaluation questionnaire of clinical supervisión. *Revista peruana de medicina experimental*, 24(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/916/91664470001/91664470001.pdf>
- Zurita, J., Gonzales, H., Mirando, J., Villacís, M. (2018). Experimental studies: research designs for the evaluation of interventions in clinical settings. *Revista alergia México*, 65(2), 178-186. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i2.376>

**Anexo.Tabla de operacionalización de variables.**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Liderazgo transformacional.	Es el tipo de liderazgo que coadyuva los objetivos organizacionales e impacta de manera importante en la transferencia de conocimiento a los colaboradores, con el fin de formar el futuro éxito de la empresa (Vargas y Gómez, 2021).	El instrumento que mide la variable liderazgo transformacional se encuentra dividido en 4 dimensiones; establecimiento de liderazgo, habilidades emocionales y cognitivas, cultura institucional y supervisión, los mismos que se distribuyen en 14 indicadores, a través de una escala de medición ordinal y bajo la escala Likert de 4 niveles; nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.	Establecimiento de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construir una visión compartida de cambio.</li> <li>- Fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas.</li> <li>- Generar altas expectativas.</li> </ul>	Ordinal
			Habilidades emocionales y cognitivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo individual a cada área.</li> <li>- Dar conocimiento y estímulo a las buenas prácticas.</li> <li>- Estimulación intelectual.</li> </ul>	
			Cultura institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover una cultura colaborativa.</li> <li>- Promover la formación de equipos.</li> <li>- Organizar la institución para facilitar el trabajo.</li> <li>- Conectar a la institución con su entorno y sus oportunidades.</li> <li>- Dar apoyo técnico (monitoreo, supervisión y coordinación).</li> </ul>	
			Supervisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitorear el desempeño.</li> <li>- Asesorar y orientar con el ejemplo.</li> <li>- Dar disposiciones para la mejora del servicio.</li> </ul>	
<b>Variable 2:</b> Gestión institucional.	Es un conjunto de normas y políticas para gestionar los recursos tanto materiales como humanos y financieros, así como las acciones de toda institución con el objetivo de alcanzar los propósitos y fines establecidos previamente (Quintana, 2018).	El instrumento que mide la variable gestión institucional se encuentra dividido en 4 dimensiones; proceso de planificación, manejo de la organización, resultados institucionales y verificación del rendimiento, los mismos que se distribuyen en 13 indicadores, a través de una escala de medición ordinal y bajo la escala Likert de 4 niveles; nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.	Proceso de planificación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes estratégicos.</li> <li>- Planes operativos.</li> <li>- Presupuesto</li> </ul>	Ordinal
			Manejo de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento interno del trabajo.</li> <li>- Técnicas de selección del personal.</li> <li>- Manejo del recurso humano.</li> </ul>	
			Resultados institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estilos de liderazgo.</li> <li>- Comunicación y clima laboral.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Orientación hacia el logro.</li> </ul>	
			Verificación del rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control estratégico.</li> <li>- Control presupuestal.</li> <li>- Control de calidad.</li> </ul>	

## Anexo.Tabla de Consistencia.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en el hospital policial de la región norte del Perú? ¿Cuál es el nivel de gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú? ¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones de liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional de un hospital policial de la región norte del Perú.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de liderazgo transformacional en el hospital policial de la región norte del Perú. Identificar el nivel gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú. Establecer la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> HG = El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú. H0 = No existe relación entre el liderazgo transformacional con la gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel el nivel de ejecución del liderazgo transformacional en el hospital policial de la región norte del Perú, es alto. H2: El nivel de gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú, es alto. H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la variable gestión institucional en el hospital policial de la región norte del Perú.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionarios.</p>												
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>													
<p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal, correlacional.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Investigación aplicada.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 --- r --- V2             </pre> </div> <p><b>Dónde:</b> V<sub>1</sub> = Liderazgo transformacional. V<sub>2</sub> = Gestión Institucional. M = Colaboradores administrativos. r = Relación entre las variables.</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 75 trabajadores administrativos asistenciales que laboran en el hospital policial de la región norte del Perú.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Liderazgo Transformacional.</td> <td>Establecimiento de liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Habilidades emocionales y cognitivas</td> </tr> <tr> <td>Cultura institucional.</td> </tr> <tr> <td>Supervisión.</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión Institucional.</td> <td>Proceso de planificación.</td> </tr> <tr> <td>Manejo de la organización.</td> </tr> <tr> <td>Resultados institucionales.</td> </tr> <tr> <td>Verificación del rendimiento.</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo Transformacional.	Establecimiento de liderazgo	Habilidades emocionales y cognitivas	Cultura institucional.	Supervisión.	Gestión Institucional.	Proceso de planificación.	Manejo de la organización.	Resultados institucionales.	Verificación del rendimiento.
Variables	Dimensiones														
Liderazgo Transformacional.	Establecimiento de liderazgo														
	Habilidades emocionales y cognitivas														
	Cultura institucional.														
	Supervisión.														
Gestión Institucional.	Proceso de planificación.														
	Manejo de la organización.														
	Resultados institucionales.														
	Verificación del rendimiento.														

## Anexo. Instrumentos de recolección de datos.

### Cuestionario que mide la variable liderazgo transformacional

Estimado colaborador administrativo:

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Marilyn Palacios, tesista que necesita de su colaboración a través del llenado del presente cuestionario. Por ello, usted debe saber que su participación en este estudio es voluntario y anónimo, y que sus respuestas acerca del liderazgo transformacional y gestión institucional que usted percibe del área administrativa de la entidad donde labora, serán tratadas de manera confidencial. Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas.

1.	2	3.	4	5
Nunca.	Casi nunca	Algunas veces.	Casi siempre	Siempre.

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Establecimiento de liderazgo.</b>						
1.	Existe una visión compartida de cambio en los colaboradores del hospital.					
2.	Asumen retos y cambios de manera constante los colaboradores.					
3.	Se fomentan los objetivos y metas institucionales por los colaboradores.					
4.	Consideran estrategias para alcanzar objetivos y metas por los colaboradores.					
5.	Existen altas expectativas de trabajo en los colaboradores del hospital.					
6.	La Institución propicia un clima favorable.					
<b>Dimensión 2: Habilidades emocionales y cognitivas.</b>						
7.	Los colaboradores se interesan por un buen manejo de sus emociones.					
8.	Los colaboradores se muestran empáticos ante diversas situaciones.					
9.	Los colaboradores del hospital se consideran parte del equipo.					
10.	Los colaboradores capacitan y actualizan permanentemente a su personal.					
11.	El líder alienta y motiva permanentemente a sus colaboradores.					
12.	Los colaboradores demuestran ser resilientes.					

<b>Dimensión 3: Cultura institucional.</b>						
13.	El personal administrativo promueve una cultura colaborativa.					
14.	Considera que existe trabajo en equipo en la institución.					
15.	Los colaboradores tienen capacidad organizativa para facilitar el trabajo.					
16.	Mis compañeros de trabajo se involucran en la mejora del servicio.					
17.	Los valores institucionales son practicados por todos los trabajadores.					
18.	El personal de trabajo se identifica con sus fortalezas y oportunidades laborales.					
<b>Dimensión 4: Supervisión.</b>						
19.	Reciben apoyo técnico y logístico a tiempo.					
20.	Las jefaturas monitorean frecuentemente el desempeño laboral de su personal.					
21.	Los supervisores acompañan y brindan asistencia técnica a los colaboradores.					
22.	El supervisor brinda estrategias para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores.					
23.	Existe monitoreo de manera continua en todas las áreas del hospital.					
24.	Existe retroalimentación abierta y honesta cuando evalúan a los colaboradores.					

¡Gracias por su participación!



## Cuestionario que mide la variable gestión institucional

Estimado colaborador administrativo:

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Marilyn Palacios, tesista que necesita de su colaboración a través del llenado del presente cuestionario. Por ello, usted debe saber que su participación en este estudio es voluntario y anónimo, y que sus respuestas acerca del liderazgo transformacional y gestión institucional que usted percibe del área administrativa de la entidad donde labora, serán tratadas de manera confidencial. Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas.

1.	2	3.	4	5
Nunca.	Casi nunca	Algunas veces.	Casi siempre	Siempre.

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Proceso de planificación.</b>						
1.	El plan estratégico se diseña oportunamente.					
2.	Se establecen objetivos organizacionales.					
3.	Se elaboran planes operativos a corto plazo.					
4.	Realiza la previsión presupuestal que garantice la ejecución de planes.					
5.	Considera el diagnóstico situacional en la planificación estratégica.					
6.	El proceso de planificación considera estrategias para alcanzar objetivos.					
<b>Dimensión 2: Manejo de la organización.</b>						
7.	Existe un reglamento interno de trabajo entendible.					
8.	Las funciones y normas laborales responden a la realidad.					
9.	Se ubica al personal de acuerdo las aptitudes, actitudes y conocimientos.					
10.	Se toma en cuenta la experiencia laboral y el examen médico en el proceso de contratación.					
11.	La institución invierte en el desarrollo profesional del trabajador.					
12.	Existe un registro o monitoreo real de las actividades que desarrolla el personal.					
<b>Dimensión 3: Resultados institucionales</b>						
13.	Los colaboradores de la institución se sienten motivados en su trabajo.					
14.	El liderazgo que se desarrolla, permite el logro de objetivos institucionales.					

15.	El líder fomenta un ambiente de trabajo adecuado en la gestión de actividades.					
16.	Se manejan relaciones cordiales entre los trabajadores.					
17.	El trabajo institucional se basa en la cooperación.					
18.	Existe compromiso colectivo en el logro de objetivos.					
<b>Dimensión 4: Verificación del rendimiento.</b>						
19.	Se evidencia seguimiento del plan estratégico.					
20.	Se evidencia monitoreo de los planes operativos.					
21.	Se da seguimiento de la ejecución del presupuesto mensual para manejar de manera apropiada el recurso financiero.					
22.	El recurso financiero se utiliza de manera adecuada.					
23.	Se definen previamente los procesos a utilizar.					
24.	Se trabaja bajo altos estándares de calidad.					

¡Gracias por su participación!

## Anexo. Validez de contenido – Juicio de expertos.



### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ FERNANDEZ**  
Nombres **BERTILA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16526129**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **09/04/18**  
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**  
Diploma **052-031832**  
Fecha Matrícula **05/08/2014**  
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
**11 de Noviembre de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000984451

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 11/11/2022 20:20:28-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Bertila Hernández Fernández  
 Institución donde labora : UGEL de Chiclayo  
 Especialidad : Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para medir el liderazgo transformacional  
 Autor del instrumento : C.P.C. Marilyn Katia Palacios Ortiz

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

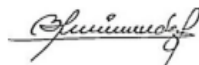
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Institucional.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Institucional.</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5**

Chiclayo, 08 de noviembre de 2022



Dra. Lic. Bertila Hernández Fernández  
 Doctora. en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI 16526129

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Bertila Hernández Fernández  
Institución donde labora : UGEL de Chiclayo  
Especialidad : Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Para medir la gestión institucional  
Autor del instrumento : C.P.C. Marilyn Katia Palacios Ortiz

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Institucional</b> .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Institucional</b> .				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo transformacional</b> .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Chiclayo, 08 de noviembre de 2022

Dra. Lic. Bertila Hernández Fernández  
Doctora. en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI 16526129



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SALDAÑA MILLAN**  
Nombres **JACKELINE MARGOT**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **40635167**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **29/12/17**  
Resolución/Acta **0422-2017-UCV**  
Diploma **052-023319**  
Fecha Matricula **05/01/2013**  
Fecha Egreso **31/12/2014**

Fecha de emisión de la constancia:  
11 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000984601

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 11/11/2022 23:51:39-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan  
 Institución donde labora : Universidad Tecnológica del Perú  
 Especialidad : Dra. en Administración de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Para medir el liderazgo transformacional  
 Autor del instrumento : C.P.C. Marilyn Katia Palacios Ortiz

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

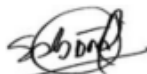
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>			x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Liderazgo transformacional.</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>43</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Chiclayo, 08 de noviembre de 2022



Dra. Lic. Jackeline Margot Saldaña Millan  
 Doctora. en Administración de la Educación

DNI N° 40635167



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan  
 Institución donde labora : Universidad Tecnológica del Perú  
 Especialidad : Dra. en Administración de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Para medir la gestión institucional  
 Autor del instrumento : C.P.C. Marilyn Katia Palacios Ortiz

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

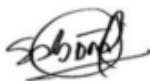
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>			x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Liderazgo transformacional.</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>43</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD El instrumento es aplicable.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3**

Chiclayo, 08 de noviembre de 2022



Dra. Lic. Jackeline Margot Saldaña Millan  
 Doctora. en Administración de la Educación

DNI N° 40635167





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SALDAÑA MILLAN**  
Nombres **CINTHIA FIORELLA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **45821472**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **19/06/20**  
Resolución/Acta **0119-2020-UCV**  
Diploma **052-085145**  
Fecha Matriculación **03/09/2018**  
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
**12 de Noviembre de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000984607

  
**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 12/11/2022 00:03:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mag. Cinthia Fiorella Saldaña Millan  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de Frontera  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Para medir el liderazgo transformacional  
 Autor del instrumento : C.P.C. Marilyn Katia Palacios Ortiz

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>			x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Liderazgo transformacional.</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>44</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**4.4**

Chiclayo, 08 de noviembre de 2022



Mag. CPC. Cinthia Fiorella Saldaña Millan  
 Maestra en Gestión Pública

DNI N° 45821472

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mag. Cinthia Fiorella Saldaña Millan  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de Frontera  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Para medir la gestión institucional  
 Autor del instrumento : C.P.C. Marilyn Katia Palacios Ortiz

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>			x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Liderazgo transformacional.</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo transformacional.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>44</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.4**

Chiclayo, 08 de noviembre de 2022

  
 Mag. CPC. Cinthia Fiorella Saldaña Millan  
 Maestra en Gestión Pública

DNI N° 45821472

**Anexo. Base de datos.**

V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																		
N°.	D1: Establecimiento de Liderazgo						D1	Nivel	D2: Habilidades emocionales y cognitivas						D2	Nivel	D3: Cultura Institucional						D3	Nivel	D4: Supervisión						D4	Nivel	V1	Nivel
	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18			19	20	21	22	23	24				
1	2	3	3	3	2	2	15	BAJO	2	2	2	2	3	3	14	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	2	3	2	3	2	2	14	BAJO	56	BAJO
2	4	3	4	2	5	4	22	MEDIO	2	4	5	3	2	4	20	MEDIO	4	3	2	5	2	3	19	MEDIO	1	4	3	3	4	3	18	MEDIO	79	MEDIO
3	3	3	5	5	4	3	23	MEDIO	3	3	5	4	4	3	22	MEDIO	3	4	4	4	4	3	22	MEDIO	3	4	4	5	4	5	25	ALTO	92	ALTO
4	3	2	4	4	2	1	16	MEDIO	3	5	1	1	5	5	20	MEDIO	1	5	1	1	5	5	18	MEDIO	1	5	5	1	1	1	14	BAJO	68	MEDIO
5	3	3	2	3	3	2	16	MEDIO	2	2	3	2	3	3	15	BAJO	2	3	3	3	4	5	20	MEDIO	2	4	3	4	2	2	17	MEDIO	68	MEDIO
6	3	4	3	3	4	3	20	MEDIO	3	3	2	4	3	3	18	MEDIO	3	3	3	2	3	3	17	MEDIO	2	4	3	3	3	4	19	MEDIO	74	MEDIO
7	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	120	ALTO
8	3	4	3	4	5	4	23	MEDIO	4	4	3	3	3	3	20	MEDIO	4	3	3	4	4	4	22	MEDIO	4	4	4	3	5	4	24	ALTO	89	MEDIO
9	3	4	3	4	4	4	22	MEDIO	4	4	4	3	4	4	23	MEDIO	4	4	4	4	3	4	23	MEDIO	5	4	4	4	4	4	25	ALTO	93	ALTO
10	5	5	4	5	4	4	27	ALTO	4	3	4	4	4	4	23	MEDIO	4	4	4	3	4	4	23	MEDIO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	97	ALTO
11	3	3	3	3	2	3	17	MEDIO	2	3	4	2	4	2	17	MEDIO	2	4	3	4	2	4	19	MEDIO	1	2	3	2	2	2	12	BAJO	65	MEDIO
12	3	3	3	3	2	3	17	MEDIO	3	3	3	2	2	3	16	MEDIO	3	3	3	4	3	4	20	MEDIO	3	3	3	4	2	3	18	MEDIO	71	MEDIO
13	3	4	3	3	4	3	20	MEDIO	3	3	3	3	2	3	17	MEDIO	3	3	3	4	3	4	20	MEDIO	2	2	3	3	2	3	15	BAJO	72	MEDIO
14	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	2	3	3	2	3	3	16	MEDIO	3	2	3	2	3	2	15	BAJO	2	3	3	3	3	3	17	MEDIO	61	MEDIO
15	3	2	3	2	3	2	15	BAJO	3	2	3	3	3	3	17	MEDIO	3	3	2	3	3	2	16	MEDIO	2	3	3	2	3	2	15	BAJO	63	MEDIO
16	3	3	4	4	3	3	20	MEDIO	4	4	4	2	3	3	20	MEDIO	3	4	3	3	4	4	21	MEDIO	2	3	2	3	3	3	16	MEDIO	77	MEDIO
17	4	3	2	3	5	4	21	MEDIO	3	3	4	3	4	5	22	MEDIO	3	3	2	4	3	4	19	MEDIO	2	5	3	4	4	3	21	MEDIO	83	MEDIO
18	4	5	4	3	5	4	25	ALTO	3	5	5	3	3	5	24	ALTO	4	3	2	2	2	3	16	MEDIO	2	2	3	3	2	3	15	BAJO	80	MEDIO
19	4	5	4	3	5	3	24	ALTO	4	3	5	2	4	5	23	MEDIO	5	3	2	3	3	2	18	MEDIO	2	5	4	2	5	2	20	MEDIO	85	MEDIO
20	4	5	4	3	5	4	25	ALTO	5	3	5	3	4	5	25	ALTO	3	3	2	3	3	2	16	MEDIO	2	5	3	4	5	3	22	MEDIO	88	MEDIO
21	4	5	4	4	5	3	25	ALTO	5	3	5	3	3	5	24	ALTO	4	3	3	2	3	4	19	MEDIO	3	5	4	3	4	3	22	MEDIO	90	MEDIO
22	5	4	3	4	5	5	26	ALTO	3	4	5	3	5	4	24	ALTO	5	3	3	5	3	4	23	MEDIO	3	5	4	3	5	3	23	MEDIO	96	ALTO
23	5	4	4	3	5	4	25	ALTO	3	4	5	2	4	3	21	MEDIO	4	3	4	3	3	4	21	MEDIO	2	5	4	3	4	3	21	MEDIO	88	MEDIO
24	5	4	4	3	5	4	25	ALTO	4	5	4	3	4	5	25	ALTO	4	4	2	3	4	3	20	MEDIO	2	4	3	4	5	3	21	MEDIO	91	ALTO
25	5	4	4	3	5	3	24	ALTO	4	4	5	3	4	5	25	ALTO	5	3	2	2	3	2	17	MEDIO	2	4	3	4	5	3	21	MEDIO	87	MEDIO
26	4	4	4	3	4	4	23	MEDIO	4	4	5	3	4	3	23	MEDIO	4	5	4	5	5	5	28	ALTO	3	4	4	4	3	4	22	MEDIO	96	ALTO
27	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	5	4	5	5	27	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	3	4	4	4	4	5	24	ALTO	105	ALTO
28	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	3	4	4	23	MEDIO	4	5	4	5	5	5	28	ALTO	4	5	4	3	4	4	24	ALTO	99	ALTO
29	5	5	5	5	4	4	28	ALTO	3	3	5	4	4	4	23	MEDIO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	3	3	4	3	20	MEDIO	95	ALTO

30	4 4 4 4 4 4	24	ALTO	4 4 4 4 4 4	24	ALTO	4 4 4 4 4 4	24	ALTO	4 4 4 4 3 3	22	MEDIO	94	ALTO
31	4 4 4 4 4 5	25	ALTO	5 5 5 5 4 4	28	ALTO	4 5 5 5 5 5	29	ALTO	5 5 5 5 4 3	27	ALTO	109	ALTO
32	3 3 3 4 4 3	20	MEDIO	3 4 4 3 4 4	22	MEDIO	4 3 4 3 3 4	21	MEDIO	2 4 3 3 4 4	20	MEDIO	83	MEDIO
33	3 3 2 3 2 3	16	MEDIO	2 3 3 2 3 3	16	MEDIO	3 3 3 3 3 2	17	MEDIO	2 2 3 4 3 2	16	MEDIO	65	MEDIO
34	5 4 5 5 5 5	29	ALTO	5 5 5 4 5 4	28	ALTO	5 5 5 5 5 5	30	ALTO	5 5 5 5 5 5	30	ALTO	117	ALTO
35	3 4 3 3 3 1	17	MEDIO	3 3 4 2 1 4	17	MEDIO	4 1 3 3 2 4	17	MEDIO	2 3 2 3 2 2	14	BAJO	65	MEDIO
36	3 3 3 3 3 3	18	MEDIO	3 3 3 3 3 3	18	MEDIO	3 3 3 3 3 3	18	MEDIO	3 3 3 3 3 3	18	MEDIO	72	MEDIO
37	3 3 3 3 3 3	18	MEDIO	4 3 4 2 3 3	19	MEDIO	3 3 3 3 3 3	18	MEDIO	2 3 3 3 2 2	15	BAJO	70	MEDIO
38	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	79	MEDIO
39	4 4 5 3 4 5	25	ALTO	3 4 5 3 3 2	20	MEDIO	3 2 2 5 3 2	17	MEDIO	1 4 4 3 4 1	17	MEDIO	79	MEDIO
40	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	2 2 1 4 3 1	13	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	77	MEDIO
41	5 4 4 3 4 5	25	ALTO	4 5 5 3 3 1	21	MEDIO	3 2 3 4 3 2	17	MEDIO	2 4 2 3 4 3	18	MEDIO	81	MEDIO
42	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	79	MEDIO
43	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 4 3 4 2	19	MEDIO	81	MEDIO
44	3 3 2 3 5 4	20	MEDIO	5 2 5 3 2 2	19	MEDIO	3 2 3 4 3 1	16	MEDIO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	72	MEDIO
45	4 5 4 3 3 5	24	ALTO	4 5 4 3 3 2	21	MEDIO	3 1 1 5 3 1	14	BAJO	2 4 4 3 4 2	19	MEDIO	78	MEDIO
46	4 5 4 3 5 5	26	ALTO	4 5 5 3 3 2	22	MEDIO	3 1 4 4 3 1	16	MEDIO	2 4 4 2 3 4	19	MEDIO	83	MEDIO
47	4 4 5 3 3 4	23	MEDIO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	77	MEDIO
48	5 4 3 5 4 5	26	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	80	MEDIO
49	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	79	MEDIO
50	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 4	24	ALTO	3 4 4 3 2 4	20	MEDIO	2 3 4 3 4 2	18	MEDIO	87	MEDIO
51	3 3 3 4 4 5	22	MEDIO	4 5 5 5 4 3	26	ALTO	4 4 3 5 4 5	25	ALTO	3 3 4 2 4 5	21	MEDIO	94	ALTO
52	5 5 5 3 4 4	26	ALTO	5 5 4 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	80	MEDIO
53	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 1 3 5 1	16	MEDIO	78	MEDIO
54	5 5 4 3 5 4	26	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	80	MEDIO
55	4 5 3 3 4 3	22	MEDIO	4 4 4 3 3 2	20	MEDIO	3 2 3 4 5 1	18	MEDIO	2 4 2 3 5 1	17	MEDIO	77	MEDIO
56	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	79	MEDIO
57	3 4 2 5 4 4	22	MEDIO	2 3 4 2 3 3	17	MEDIO	5 4 2 3 4 2	20	MEDIO	2 4 3 3 5 4	21	MEDIO	80	MEDIO
58	4 4 5 3 4 5	25	ALTO	2 4 4 2 3 1	16	MEDIO	2 3 5 3 3 4	20	MEDIO	3 5 3 2 4 3	20	MEDIO	81	MEDIO
59	5 3 2 3 5 4	22	MEDIO	5 4 5 3 3 2	22	MEDIO	4 3 2 2 3 2	16	MEDIO	1 4 2 3 4 2	16	MEDIO	76	MEDIO
60	4 4 4 3 5 4	24	ALTO	5 4 5 3 3 4	24	ALTO	5 2 3 5 3 2	20	MEDIO	1 5 2 3 4 2	17	MEDIO	85	MEDIO
61	4 5 4 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 5	25	ALTO	4 4 2 4 3 1	18	MEDIO	2 4 3 4 3 5	21	MEDIO	89	MEDIO
62	5 5 4 3 5 5	27	ALTO	4 4 4 3 3 2	20	MEDIO	3 2 3 4 3 1	16	MEDIO	3 4 2 3 4 3	19	MEDIO	82	MEDIO
63	4 4 5 3 5 4	25	ALTO	5 4 5 3 3 4	24	ALTO	2 3 2 4 3 2	16	MEDIO	3 4 2 3 4 3	19	MEDIO	84	MEDIO
64	4 5 4 3 5 2	23	MEDIO	5 4 5 3 3 4	24	ALTO	3 2 2 4 3 1	15	BAJO	2 4 2 3 4 2	17	MEDIO	79	MEDIO

<b>65</b>	5 5 4 3 5 4	<b>26</b>	ALTO	5 4 5 3 3 2	<b>22</b>	MEDIO	3 2 2 4 3 1	<b>15</b>	BAJO	2 4 2 3 4 2	<b>17</b>	MEDIO	<b>80</b>	<b>MEDIO</b>
<b>66</b>	4 5 4 5 5 5	<b>28</b>	ALTO	4 5 4 2 2 2	<b>19</b>	MEDIO	4 3 3 3 4 3	<b>20</b>	MEDIO	3 5 3 4 5 1	<b>21</b>	MEDIO	<b>88</b>	<b>MEDIO</b>
<b>67</b>	5 4 5 4 4 5	<b>27</b>	ALTO	4 5 4 4 5 4	<b>26</b>	ALTO	4 5 4 5 4 2	<b>24</b>	ALTO	1 5 1 5 5 1	<b>18</b>	MEDIO	<b>95</b>	<b>ALTO</b>
<b>68</b>	4 4 5 4 5 5	<b>27</b>	ALTO	4 4 4 4 5 3	<b>24</b>	ALTO	4 4 4 5 4 3	<b>24</b>	ALTO	3 5 3 4 5 4	<b>24</b>	ALTO	<b>99</b>	<b>ALTO</b>
<b>69</b>	5 5 5 4 4 5	<b>28</b>	ALTO	4 5 4 4 5 3	<b>25</b>	ALTO	4 5 3 5 4 5	<b>26</b>	ALTO	3 5 5 4 5 3	<b>25</b>	ALTO	<b>104</b>	<b>ALTO</b>
<b>70</b>	5 5 5 4 4 5	<b>28</b>	ALTO	4 5 4 4 3 3	<b>23</b>	MEDIO	5 5 4 5 4 4	<b>27</b>	ALTO	3 3 3 4 3 5	<b>21</b>	MEDIO	<b>99</b>	<b>ALTO</b>
<b>71</b>	5 5 5 4 4 5	<b>28</b>	ALTO	4 5 4 4 4 3	<b>24</b>	ALTO	5 5 3 3 4 2	<b>22</b>	MEDIO	3 5 4 4 5 3	<b>24</b>	ALTO	<b>98</b>	<b>ALTO</b>
<b>72</b>	5 4 5 4 4 5	<b>27</b>	ALTO	4 5 4 4 4 3	<b>24</b>	ALTO	4 5 3 5 4 3	<b>24</b>	ALTO	3 5 3 4 5 3	<b>23</b>	MEDIO	<b>98</b>	<b>ALTO</b>
<b>73</b>	5 4 5 2 4 5	<b>25</b>	ALTO	4 5 4 4 2 3	<b>22</b>	MEDIO	4 3 3 3 4 2	<b>19</b>	MEDIO	3 5 3 4 5 1	<b>21</b>	MEDIO	<b>87</b>	<b>MEDIO</b>
<b>74</b>	5 4 5 4 4 5	<b>27</b>	ALTO	4 5 4 2 4 3	<b>22</b>	MEDIO	4 4 4 3 3 3	<b>21</b>	MEDIO	3 3 3 4 5 3	<b>21</b>	MEDIO	<b>91</b>	<b>ALTO</b>
<b>75</b>	5 4 5 5 5 4	<b>28</b>	ALTO	4 5 4 3 4 2	<b>22</b>	MEDIO	3 4 3 2 4 2	<b>18</b>	MEDIO	3 4 2 4 4 3	<b>20</b>	MEDIO	<b>88</b>	<b>MEDIO</b>

**V2: GESTIÓN INSTITUCIONAL**

N°.	D1: Proceso de Planificación						D2: Manejo de la Organización						D3: Resultados Institucionales						D4: Verificación del Rendimiento.						Nivel									
	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	Nivel		19	20	21	22	23	24	D4	Nivel	V2
1	1	3	2	2	2	3	13	BAJO	3	1	1	2	1	3	11	BAJO	2	1	2	1	2	1	9	BAJO	1	2	1	2	2	1	9	BAJO	42	BAJO
2	4	2	4	4	4	2	20	MEDIO	5	3	2	4	3	4	21	MEDIO	2	4	4	5	3	3	21	MEDIO	2	4	3	2	4	2	17	MEDIO	79	MEDIO
3	4	3	4	3	4	2	20	MEDIO	5	2	2	5	3	4	21	MEDIO	4	3	4	4	4	4	23	MEDIO	3	2	3	5	5	3	21	MEDIO	85	MEDIO
4	3	3	1	3	1	5	16	MEDIO	1	3	4	1	1	2	12	BAJO	4	3	2	2	3	3	17	MEDIO	4	3	4	4	1	5	21	MEDIO	66	MEDIO
5	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	3	4	3	2	2	16	MEDIO	3	3	4	4	4	4	22	MEDIO	2	2	3	4	3	3	17	MEDIO	67	MEDIO
6	3	3	3	3	4	3	19	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	73	MEDIO
7	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	4	29	ALTO	119	ALTO
8	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	3	4	5	3	5	5	25	ALTO	4	5	5	4	5	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	97	ALTO
9	4	4	4	3	4	3	22	MEDIO	4	4	2	4	4	4	22	MEDIO	5	3	4	5	4	4	25	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	93	ALTO
10	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	MEDIO	4	4	3	4	4	5	24	ALTO	4	4	4	4	3	3	22	MEDIO	93	ALTO
11	4	2	2	3	4	2	17	MEDIO	2	2	4	4	3	1	16	MEDIO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	3	2	2	2	2	2	13	BAJO	58	BAJO
12	3	3	3	4	3	3	19	MEDIO	3	3	3	2	3	3	17	MEDIO	2	3	4	3	3	2	17	MEDIO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	77	MEDIO
13	2	3	2	1	4	5	17	MEDIO	4	5	3	5	2	4	23	MEDIO	3	3	3	4	5	4	22	MEDIO	3	3	2	3	3	4	18	MEDIO	80	MEDIO
14	4	4	5	4	4	4	25	ALTO	2	4	3	2	1	3	15	BAJO	3	3	3	3	3	2	17	MEDIO	4	4	4	4	3	3	22	MEDIO	79	MEDIO
15	3	2	3	3	3	3	16	MEDIO	4	4	2	3	2	3	18	MEDIO	3	3	2	3	4	3	18	MEDIO	3	3	3	2	2	2	15	BAJO	67	MEDIO
16	3	4	4	3	3	3	20	MEDIO	4	3	4	4	2	3	20	MEDIO	3	3	3	3	3	4	19	MEDIO	3	3	3	3	4	3	19	MEDIO	78	MEDIO
17	5	4	3	4	4	3	23	MEDIO	5	2	3	3	2	4	19	MEDIO	3	4	5	4	3	4	23	MEDIO	4	4	4	2	3	2	19	MEDIO	84	MEDIO
18	4	4	3	5	5	5	26	ALTO	2	2	3	3	2	2	14	BAJO	3	3	4	4	3	3	20	MEDIO	2	2	3	3	3	2	15	BAJO	75	MEDIO
19	4	3	4	4	5	3	23	MEDIO	5	2	3	3	2	4	19	MEDIO	3	3	4	3	3	4	20	MEDIO	3	3	2	4	4	2	18	MEDIO	80	MEDIO
20	4	5	5	4	5	5	28	ALTO	4	3	3	2	1	4	17	MEDIO	3	3	4	5	5	3	23	MEDIO	2	3	4	3	4	2	18	MEDIO	86	MEDIO
21	4	5	4	5	5	4	27	ALTO	5	3	4	3	2	5	22	MEDIO	3	4	4	3	4	5	23	MEDIO	4	3	5	4	2	3	21	MEDIO	93	ALTO
22	5	4	5	4	5	4	27	ALTO	5	4	3	4	2	5	23	MEDIO	3	3	4	5	4	5	24	ALTO	3	3	4	3	4	2	19	MEDIO	93	ALTO
23	5	4	4	5	4	5	27	ALTO	5	3	3	3	2	5	21	MEDIO	3	3	4	5	4	5	24	ALTO	4	5	5	4	3	2	23	MEDIO	95	ALTO
24	5	4	5	4	5	4	27	ALTO	5	3	3	4	2	5	22	MEDIO	3	3	4	5	5	4	24	ALTO	4	3	2	3	5	2	19	MEDIO	92	ALTO
25	4	5	4	5	4	3	25	ALTO	5	4	3	4	2	5	23	MEDIO	3	3	5	4	5	4	24	ALTO	3	4	2	4	3	2	18	MEDIO	90	MEDIO
26	4	4	4	4	5	4	25	ALTO	5	4	5	5	3	4	26	ALTO	4	4	5	4	5	5	27	ALTO	4	4	5	5	5	4	27	ALTO	105	ALTO
27	4	3	4	4	5	5	25	ALTO	5	4	4	4	3	4	24	ALTO	5	5	5	5	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	101	ALTO
28	3	3	4	4	4	4	22	MEDIO	4	4	3	4	2	4	21	MEDIO	4	5	5	5	5	5	29	ALTO	4	4	5	5	4	4	26	ALTO	98	ALTO
29	3	4	3	2	3	3	18	MEDIO	5	3	3	3	2	3	19	MEDIO	3	3	4	4	3	3	20	MEDIO	3	3	2	4	3	4	19	MEDIO	76	MEDIO
30	3	3	4	4	4	4	22	MEDIO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	3	23	MEDIO	93	ALTO
31	4	5	5	5	5	5	29	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	119	ALTO
32	3	3	3	2	4	4	19	MEDIO	4	3	4	4	2	3	20	MEDIO	3	4	4	4	3	3	21	MEDIO	4	4	2	1	3	3	17	MEDIO	77	MEDIO
33	3	2	2	1	1	1	11	BAJO	3	3	2	2	2	3	15	BAJO	3	2	3	3	3	3	17	MEDIO	2	3	3	2	3	3	16	MEDIO	59	BAJO
34	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	120	ALTO
35	3	2	3	2	3	3	16	MEDIO	5	5	1	1	1	3	16	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	4	4	4	3	21	MEDIO	71	MEDIO
36	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	72	MEDIO
37	3	3	2	2	2	3	15	BAJO	3	3	3	3	2	4	18	MEDIO	3	4	3	4	3	4	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	72	MEDIO

38	2 4 4 4 4 3	21	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	76	MEDIO
39	2 4 5 4 5 3	23	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	78	MEDIO
40	2 4 4 4 5 3	22	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	77	MEDIO
41	2 4 4 4 4 3	21	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 5 3 5	23	MEDIO	2 2 3 4 4 3	18	MEDIO	79	MEDIO
42	4 4 3 5 4 3	23	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 2 3 4 4 3	18	MEDIO	80	MEDIO
43	2 2 4 5 4 3	20	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 5 3 5	23	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	76	MEDIO
44	5 4 4 5 5 3	26	ALTO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 3	20	MEDIO	2 1 3 3 4 3	16	MEDIO	79	MEDIO
45	2 4 5 4 4 3	22	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 1	15	BAJO	76	MEDIO
46	2 5 5 5 4 5	26	ALTO	4 1 3 1 3 1	13	BAJO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	77	MEDIO
47	2 4 4 4 4 3	21	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	76	MEDIO
48	2 4 5 4 5 3	23	MEDIO	4 2 3 2 3 2	16	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	77	MEDIO
49	2 4 4 5 4 3	22	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 2 3 3	18	MEDIO	2 1 3 4 4 4	18	MEDIO	75	MEDIO
50	2 4 4 4 4 3	21	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	4 1 3 4 4 2	18	MEDIO	78	MEDIO
51	5 4 5 3 4 5	26	ALTO	2 2 2 2 2 2	12	BAJO	2 2 1 2 3 3	13	BAJO	3 3 3 2 2 1	14	BAJO	65	MEDIO
52	2 4 4 4 4 3	21	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 1	15	BAJO	75	MEDIO
53	1 5 5 4 4 3	22	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 5 4 2	17	MEDIO	78	MEDIO
54	1 4 5 4 4 3	21	MEDIO	5 2 3 2 3 3	18	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	77	MEDIO
55	2 5 3 4 5 3	22	MEDIO	4 1 3 2 3 2	15	BAJO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	75	MEDIO
56	2 4 4 3 4 3	20	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	75	MEDIO
57	4 3 2 1 2 1	13	BAJO	4 2 1 1 2 1	11	BAJO	3 3 3 4 4 5	22	MEDIO	1 2 3 2 4 3	15	BAJO	61	MEDIO
58	1 2 2 1 3 3	12	BAJO	5 1 1 1 5 2	15	BAJO	3 3 2 3 3 2	16	MEDIO	1 2 1 1 3 1	9	BAJO	52	BAJO
59	2 4 3 4 4 3	20	MEDIO	4 2 3 2 3 2	16	MEDIO	3 3 4 4 3 4	21	MEDIO	2 1 3 4 3 2	15	BAJO	72	MEDIO
60	2 4 3 3 3 4	19	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 5 3 5	23	MEDIO	1 2 3 5 2 1	14	BAJO	73	MEDIO
61	2 4 3 4 4 3	20	MEDIO	5 4 3 4 3 4	23	MEDIO	3 3 4 4 5 4	23	MEDIO	5 1 3 4 4 2	19	MEDIO	85	MEDIO
62	3 4 4 4 3 3	21	MEDIO	5 5 3 3 3 4	23	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	4 4 2 4 5 2	21	MEDIO	87	MEDIO
63	2 4 4 3 3 4	20	MEDIO	3 2 3 2 3 2	15	BAJO	4 3 4 4 5 4	24	ALTO	4 4 3 3 4 3	21	MEDIO	80	MEDIO
64	2 4 4 4 4 3	21	MEDIO	5 2 3 2 3 2	17	MEDIO	3 3 4 4 3 4	21	MEDIO	2 1 3 2 4 2	14	BAJO	73	MEDIO
65	2 4 4 4 4 3	21	MEDIO	4 4 3 2 3 2	18	MEDIO	3 3 4 4 3 5	22	MEDIO	2 1 3 4 4 2	16	MEDIO	77	MEDIO
66	3 3 5 2 2 2	17	MEDIO	5 3 5 3 2 1	19	MEDIO	4 2 3 5 5 5	24	ALTO	1 1 2 3 5 4	16	MEDIO	76	MEDIO
67	1 5 3 3 3 4	19	MEDIO	5 1 2 1 2 1	12	BAJO	4 2 5 5 4 4	24	ALTO	1 1 4 5 5 4	20	MEDIO	75	MEDIO
68	1 5 5 5 5 4	25	ALTO	4 1 4 1 2 1	13	BAJO	4 4 5 5 4 4	26	ALTO	1 2 4 5 5 4	21	MEDIO	85	MEDIO
69	1 5 5 5 5 4	25	ALTO	4 3 4 3 2 1	17	MEDIO	4 4 5 5 5 4	27	ALTO	5 5 4 5 5 4	28	ALTO	97	ALTO
70	1 5 5 5 5 4	25	ALTO	5 1 2 3 2 1	14	BAJO	4 4 5 5 4 4	26	ALTO	1 2 2 3 3 4	15	BAJO	80	MEDIO
71	1 5 5 5 5 4	25	ALTO	4 3 2 5 2 1	17	MEDIO	4 4 5 5 5 5	28	ALTO	3 2 2 3 3 4	17	MEDIO	87	MEDIO
72	4 5 5 5 5 4	28	ALTO	5 3 4 3 2 4	21	MEDIO	4 2 3 4 4 4	21	MEDIO	4 3 2 3 5 4	21	MEDIO	91	ALTO
73	3 3 5 2 2 4	19	MEDIO	4 3 2 3 2 1	15	BAJO	4 4 5 5 5 4	27	ALTO	1 2 2 2 5 2	14	BAJO	75	MEDIO
74	1 5 3 3 3 4	19	MEDIO	4 3 2 3 2 3	17	MEDIO	2 2 3 5 5 4	21	MEDIO	3 3 2 3 4 1	16	MEDIO	73	MEDIO
75	5 4 4 5 5 4	27	ALTO	4 4 3 3 2 2	18	MEDIO	4 5 4 5 4 4	26	ALTO	2 2 3 4 4 2	17	MEDIO	88	MEDIO



## Anexo. Confiabilidad.

### V1: Liderazgo transformacional

Resultado1 confiabilidad.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

idad  
título  
Votos  
Escala: variable liderazgo transforma  
Título  
Resumen de procesamiento de  
Estadísticas de fiabilidad  
idad  
título  
Votos  
Conjunto de datos activo  
Escala: variable gestión institucional  
Título  
Resumen de procesamiento de  
Estadísticas de fiabilidad

**Fiabilidad**

→ Escala: variable liderazgo transformacional

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
		20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
Total		20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	24

### V2: Gestión Institucional

Resultado1 confiabilidad.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

procedimiento.

idad  
título  
Votos  
Escala: variable liderazgo transforma  
Título  
Resumen de procesamiento de  
Estadísticas de fiabilidad  
idad  
título  
Votos  
Conjunto de datos activo  
Escala: variable gestión institucional  
Título  
Resumen de procesamiento de  
Estadísticas de fiabilidad

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	24

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos 1]

**Escala: variable gestión institucional**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
		20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
Total		20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	24

Anexo. Autorización de la Entidad para aplicación de los Instrumentos.

**EL CORONEL (S) PNP. DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL PNP CHICLAYO, EXPIDE LA PRESENTE**

## **AUTORIZACIÓN**

Que, la Sra. Marilyn Katia PALACIOS ORTIZ DE SEYTUQUE, Identificada con DNI. 05643794, tiene **AUTORIZACIÓN** para realizar, como parte de su formación académica para la obtención del grado académico de Maestro, la realización de la investigación denominada "Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional en un Hospital Policial de la Región Norte del Perú" en esta IPRESS Hospital Regional Policial Chiclayo.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los trámites que estime conveniente.

Chiclayo, 23 de Noviembre del 2022



*J. Medina*  
OS - 294881 - O\*  
JOSÉ MANUEL KOC MEDINA  
CRNL S PNP  
DIRECTOR DEL HRP - CHICLAYO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, CARRION BARCO GILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión institucional en un hospital policial de la región norte del Perú", cuyo autor es PALACIOS ORTIZ DE SEYTUQUE MARILYN KATIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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, 27 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARRION BARCO GILBERTO : 16720146 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1104-6229	Firmado electrónicamente por: CCARRIONBA el 27- 12-2022 10:48:22

Código documento Trilce: INV - 1002116