



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo transformacional en el desarrollo institucional
desde la percepción del personal de una Micro Red de
salud, San Martín 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Leiva Arevalo, Eyner Cristian (orcid.org/0000-0001-6315-518X)

ASESOR:

Dr. Loayza Valcárcel, Neri Miguel Ángel (orcid.org/0000-0001-6314-144X)

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto (orcid.org/0000-0001-8241-5506)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, mis padres y hermanos.

Agradecimiento

A Dios por la salud y sabiduría que me brinda durante todos los días de mi vida, en especial durante en el proceso de investigación. A mis padres, por ser ejemplo de lucha y perseverancia, ello hizo posible este estudio. A mis hermanos, por entender que el tiempo dedicado a esta investigación tiene una recompensa valiosa y es el avanzar un grado más en la educación. A los docentes, asesor y expertos que con su opinión direccionaron y contribuyeron alcanzar el objetivo científico de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
Índice de contenidos.....	4
Indicé de tablas	5
Resumen	6
Abstract	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestreo, muestra y unidad de medición	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Métodos de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

Indicé de tablas

Tabla 1 Descripción de las categorías de la variable liderazgo transformacional	31
Tabla 2 Descripción de las categorías de la variable desarrollo institucional	31
Tabla 3 Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado para hipótesis general	33
Tabla 4 Influencia del carisma en el desarrollo institucional	34
Tabla 5 Influencia de la motivación inspiradora en el desarrollo institucional	34
Tabla 6 Influencia de la estimulación intelectual en el desarrollo institucional	35
Tabla 7 Influencia de la consideración individualizada en el desarrollo institucional	35
Tabla 8 Influencia del liderazgo transformacional en la dimensión planeación organizacional	36
Tabla 9 Influencia del liderazgo transformacional en la dimensión cultura organizativa	36
Tabla 10 Influencia del liderazgo transformacional en la dimensión relaciones humanas	37
Tabla 11 Influencia del liderazgo transformacional en la dimensión trabajo en equipo	37
Tabla 12 Influencia del liderazgo transformacional en la comunicación organizativa	38
Tabla 13 Influencia del liderazgo transformacional en la calidad organizativa	38
Tabla 14 Influencia del liderazgo transformacional en la capacitación del personal	39

Resumen

Objetivo: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023. **Metodología:** Investigación que según su finalidad se considera básica, de enfoque cuantitativo, alcance explicativo, diseño no experimental de corte transversal; para el desarrollo se contó con la participación 75 trabajadores de la Micro Red Bajo Naranjillo , quienes respondieron instrumentos válidos y confiables. **Resultados:** De las dimensiones del liderazgo transformacional con el desarrollo institucional se obtuvo que dimensión carisma (Significancia $0,062 > 0,05$ y Nagelkerke 13,00%) y motivación inspiradora (significancia $0,175 > 0,05$ y Nagelkerke 8,20%) no influyen en el desarrollo institucional, mientras que la estimulación intelectual (significancia $0,000 < 0,05$ y Nagelkerke 33,80%) la consideración individualizada (significancia $0,008 < 0,05$ y Nagelkerke 22,00%) si influye. Del liderazgo transformacional en las dimensiones del desarrollo institucional, el liderazgo transformacional no influye en la dimensión planeación (significancia $0,135 > 0,005$ y Negelkerke 7.00%) y calidad organizativa (significancia $0,989 > 0,005$ y Negelkerke 0.00%); mientras que, en la cultura organizativa, relaciones humanas, trabajo en equipo, comunicación organizativa, capacitación del personal y satisfacción del personal si influye; pues, los niveles de significancia y Negelkerke fueron 0,002 y 18.50%; 0,000 y 35.30%; 0,000 y 27,40%; 0,045 y 9,10%; 0,019 y 11, 90%, 0,006 y 16, 00% respectivamente. **Conclusión:** El liderazgo transformacional sí influye en el desarrollo institucional con una significancia de $0,028 < 0,05$) y Pseudo R cuadrado de Nagelkerke 16,00%.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desarrollo institucional.

Abstract

Objective: To determine the influence of transformational leadership on institutional development from the perception of the personnel of a health Micronetwork, San Martin 2023. Methodology: Research that, according to its purpose, is considered basic, with a quantitative approach, explanatory scope, non-experimental cutting design. cross; for development, 75 workers from the Bajo Naranjillo Micro Network participated, who answered valid and reliable instruments. **Results:** From the dimensions of transformational leadership with institutional development, the charisma dimension was obtained (Significance $0.062 > 0.05$ and Nagelkerke 13 0.00%) and inspirational motivation (significance $0.175 > 0.05$ and Nagelkerke 8.20%) does not influence institutional development, while intellectual stimulation (significance $0.000 < 0.05$ and Nagelkerke 33.80%) individualized consideration (significance $0.008 < 0.05$ and Nagelkerke 22.00%) if it influences. Transformational leadership in the dimensions of institutional development transformational leadership does not influence the planning dimension (significance $0.135 > 0.005$ and Negelkerke 7.00%) and organizational quality (significance $0.989 > 0.005$ and Negelkerke 0.00%); while, in the organizational culture, human relations, teamwork, organizational communication, staff training and staff satisfaction did influence where the levels of significance and Negelkerke were 0.002 and 18.50%; 0.000 and 35.30%; 0.000 and 27.40%; 0.045 and 9.10%; 0.019 and 11.90%, 0.006 and 16.00% respectively. **Conclusion:** Transformational leadership does influence institutional development with a significance of $0.028 < 0.05$) and Nagelkerke's Pseudo R square 16.00%.

Keywords: Transformational leadership, institutional development.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del virus SARS-CoV-2 ha tenido efectos devastadores a nivel global, con más de 765 millones de casos confirmados y cobrado la vida de 6.9 millones al 30 de abril del 2023, revelando así la falta de preparación de las naciones ante una emergencia sanitaria de tal magnitud (Organización Panamericana de la Salud, 2023). En este contexto, el tipo de liderazgo desplegado en la conducción del estado se vuelve crucial, y el liderazgo transformacional ha ganado relevancia, al enfocarse en influir positivamente en el desarrollo personal de los trabajadores, motivándolos y estimulándolos para enfrentar la situación; los profesionales de la salud han estado aplicando técnicas y estrategias científicas para enfrentar la COVID-19, pero también se requirió de una participación emocional y colaborativa de sus líderes para fortalecer y enfrentar eficazmente esta amenaza (Medina Gamero, Regalado Chamorr, Del Pino Robles, & Caballero Medina, 2022). De acá, destacar la importancia del liderazgo transformacional en los sistemas de salud de todas las naciones, ya que puede contribuir de manera efectiva en la respuesta de las problemáticas más minúsculas y complejas que se debe de afrontar el personal de salud.

Por ello, es importante que se busque identificar el liderazgo transformacional en la unidad funcional del sistema de salud peruano “La Micro Red de salud”, organización del sector público peruano encargada la gerencia y organización de los servicios sanitarios en una determinada área geográfica, está conformada por diversos puestos y centros de salud que brindan atención primaria; con la intención de planificar la atención, buscar servicios de calidad, facilitar la atención, mejorar el acceso, promover la participación social y desplegar estructuras básicas gestión en las unidades prestadoras de servicio que se encuentran en el primer nivel de atención con la dirección de un jefe de Micro Red y la participación de jefaturas de áreas y puestos de salud de su jurisdicción (Resolución Ministerial N.º 122-2001-SA-DM, 2001).

Entendiendo el primer nivel atención en salud como los 8 279 establecimientos de salud, entre ellos 6 566 postas y 1 713 centros, que constituye el 98,05% de todos los establecimientos de salud del sistema sanitario peruano, donde se resuelven el 85% de problemas médicos; es crucial que se cuente con un

buen liderazgo en las Micro Redes que los agrupan para un óptimo funcionamiento y un desarrollo institucional (Ministerio de Salud , 2020).

La región San Martín, cuenta con 368 establecimientos de salud agrupados en 10 redes de salud y 59 Micro redes donde en cada uno de ellos existe jefes responsables de encaminar con su liderazgo el cumplimiento del plan estratégico institucional del Ministerio de Salud (Gobierno regional de San Martín, 2019).

Por lo tanto, quienes direccionan estas instituciones estatales llevan una gran responsabilidad desde la óptica de que tienen que asumir el liderazgo para cumplir con los objetivos, metas, objetivos, indicadores y sobre todo lograr el desarrollo organizacional, puesto que en el ámbito internacional, está probado que el liderazgo constituye un elemento de la gestión en las instituciones del ámbito público, debido a que contribuye de modo concluyente en el desempeño, desarrollo de la institución y satisfacción de los trabajadores (Chinchay Díaz & Chávarry Ysla, 2021).

Para Contreras (2021), urge en el Perú la necesidad de desarrollar líderes en el ámbito de las entidades servidoras públicas que se sientan involucrados e identificados con elevar el desarrollo institucional y sobre todo el nivel de competitividad en una entidad estatal. Las Micro Redes de salud no están exentas de ello, ya que es una brecha no cubierta que en escasas oportunidades se está tomando en cuenta, por lo que un buen liderazgo contribuiría al éxito de la institución.

Pero en la actualidad, estas organizaciones de salud afrontan diversos de retos que surgen de su desarrollo institucional, al igual que cualquier otra organización pública o privada de servicios en el mundo y que necesitan ser abordados adecuadamente (Segredo Pérez, 2016). En ese sentido, el liderazgo transformacional puede ser una herramienta valiosa para optimizar la gestión y el desempeño de los establecimientos de salud, en particular, de la Microred de salud número 8, Bajo Naranjillo.

Por lo tanto, el término influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional de la Micro red de salud en este estudio, se refiere a cómo este estilo de liderazgo de los representantes de la organización influye en la

planificación, cultura organizativa, relaciones humanas, trabajo en equipo, comunicación organizativa, calidad organizativa, capacitación del personal y la satisfacción. Entendiéndose que el liderazgo transformacional se orienta a inspirar y motivar a los integrantes de la institución para conseguir los objetivos comunes, con acciones de carisma, estimulación y consideración individualizada, impulsando así a la transformación dentro de una organización.

En la Micro red de salud en estudio, la problemática principal es la falta de una cultura institucional sólida, que promueve la innovación y el compromiso de los colaboradores con la institución. Esto se debe en parte a la falta de transformación por parte de los líderes de la organización, quienes aún no cuentan con una visión compartida, que sea clara respecto al futuro de institución, ni fomentan un ambiente de trabajo participativo y colaborativo. Así mismo, los líderes de la organización no han implementado una política de gestión del recurso humano que permita atraer, retener y promuevan el desarrollo del personal de la institución, lo que se traduce en un alto porcentaje de rotación, falta de capacitación y desarrollo, y baja motivación de los trabajadores.

Además, la Microred de salud se enfrenta al desafío de adaptarse a los constantes cambios del entorno, esencialmente en lo que se reseña a la innovación tecnológica y la implementación de nuevas políticas públicas. La organización no cuenta con una cultura innovadora que permita identificar y adoptar nuevas prácticas y tecnologías, y los líderes de la organización no tienen las facultades para liderar procesos de cambio efectivos.

Por otro lado, los escasos de recursos financieros y la burocracia administrativa del ministerio de salud también son factores que empeoran el desarrollo institucional de la Micro red de salud. Los recursos económicos son limitados, lo que hace difícil la implementación de políticas de desarrollo institucional, y la burocracia administrativa dificulta la toma de decisiones ágiles y efectivas.

Por todo lo mencionado, la problemática que enfrenta la Micro red de salud Bajo Naranjillo en términos de su desarrollo institucional es multifacética y requiere de un enfoque holístico para ser abordada adecuadamente. El liderazgo

transformacional puede ser una herramienta valiosa para abordar estos desafíos y optimizar la gestión y el desarrollo de la institución.

En ese sentido, es que se realizó las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023?; ¿Cuál es la influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023? y ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en las dimensiones del desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023?;

En consecuencia, para justificar el presente estudio es importante que se entienda que el liderazgo transformacional es un tema largamente estudiado en el área de la psicología institucional y la gestión empresarial. Este estilo de liderazgo ha sido identificado como uno de los más efectivos para fomentar la innovación, el compromiso de los colaboradores y sobre todo el desarrollo institucional. Sin embargo, existe una brecha en la literatura científica respecto a su aplicación en organizaciones del sector público, en especial en el sector de la salud para evaluar el desarrollo institucional. Por lo tanto, este estudio contribuirá a llenar esta brecha y proporcionará una base teórica sólida sobre la incidencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional de una Micro red de salud, siendo esta su justificación teórica.

La Micro red de salud es una entidad esencial para brindar servicios de salud en un área específica, y su efectividad depende en mayor parte de una gestión y liderazgo adecuados. El liderazgo transformacional puede comportarse como una herramienta importante para mejorar la administración y el rendimiento de la organización, lo que a su vez contribuirá a mejorar la calidad de los servicios de sanitarios ofrecidos a la población. Esta investigación tiene por propósito brindar información valiosa a los líderes de la organización sobre cómo implementar el liderazgo transformacional y mejorar el desarrollo institucional de la Micro red de salud. Esto es crucial en términos de su impacto social.

En esa secuencia, la salud es un derecho humano esencial y es responsabilidad tanto del estado como de las organizaciones encargadas de la atención, garantizar la provisión de servicios de calidad. La Micro red de salud tiene la responsabilidad de brindar servicios de salud de calidad a la población de jurisdicción, y su desarrollo institucional es crucial para cumplir con esta responsabilidad. Por lo tanto, este estudio es relevante para la sociedad en general, ya que puede contribuir a mejorar la calidad de los servicios sanitarios que se otorga a la población, siendo esta la implicancia práctica.

La justificación metodológica de la investigación radica en el enfoque, tipo, diseño, alcance y diseño, ya que permitirá realizar la investigación alineada al rigor científico; además, la investigación proporcionará una nueva operacionalización de las variables; nuevos instrumentos válidos y confiables basados en la literatura y contexto actual.

El estudio se ha propuesto como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023; mismo que está acompañado de sus objetivos específicos facilitaran el entendimiento de los resultados y estos son: determinar la influencia las dimensiones del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023 y Determinar la influencia del liderazgo transformacional en las dimensiones el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023.

Del mismo modo, se declara como hipótesis general que el liderazgo transformacional influye en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023, y como hipótesis específicas las siguientes conjeturas: las dimensiones del liderazgo transformacional influye en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Marín 2023 y el liderazgo transformacional influye en las dimensiones desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Rodríguez (2023), desarrolló un estudio en Quito con el objetivo de analizar la relación que tiene el liderazgo transformacional en el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito. Para lograr el objetivo utilizó una metodología con enfoque mixto, ex post facto, según su alcance el estudio ha sido descriptivo - correlacional, donde participaron 160 profesores y 30 directores del nivel educativo inicial. Al culminar de su investigación establece que existe relación directa entre el liderazgo transformacional con el clima institucional; por lo que, un liderazgo mejora el clima institucional y sobre todo fortalece las relaciones humanas.

Así mismo, un estudio publicado en la revista "Development and Learning in Organizations" (2023) con el título, "La madurez del empleado como mediador: el vínculo entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional". Estudio desarrollado con propósito analítico de los recientes desarrollos de la gestión en el mundo, obtuvo como resultado del análisis que los líderes transformacionales persiguen el desarrollo institucional y motivan a los colaboradores para lograr las metas, además a mayor madurez de los trabajadores puede favorecer el desarrollo organizacional.

Radi et. al. (2022) desarrollaron una investigación en Irán; estudio titulado "El vínculo entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional: probando el papel mediador de la madurez de los empleados" esta investigación tuvo un alcance descriptivo, correlacional y a través de un muestreo aleatorio simple eligió una muestra de 248 empleados a tiempo completo de cuatro organizaciones quienes respondiera a los instrumentos formulados. En sus resultados se evidencia que tras la evaluación de Pearson se han encontrado una asociación positiva entre el liderazgo transformacional con el desarrollo organizacional y mediante una ruta de modelo también indica que la variable liderazgo transformacional influye de manera directa en el desarrollo institucional.

Díaz (2021), Realizó un estudio en Lima con el objetivo de demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC. Para lograrlo emplearon un tipo de investigación tipo básica donde el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo

correlacional; dicho estudio ha contado con la participación de los colaboradores de la compañía SA2EN SAC. En sus resultados se evidencia que el liderazgo transformacional presentó una relación estadística significativa con desarrollo institucional de la empresa en estudio, a correlación de Spearman fue de 0.830, comprobando así la hipótesis alterna.

Rache y Liceta (2019), realizaron su investigación en Lima con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en una empresa; la metodología que emplearon denota que el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, de corte transversal, diseño no experimental e intervinieron en una población de 70 colaboradores de la empresa tras un muestreo aleatorio. En los resultados y conclusiones muestra que tras la prueba de hipótesis han obtenido coeficiente de 0.928 por R de Pearson, con valor de significancia igual a 0.000, por lo que concluyen en la existencia de correlación positiva muy alta entre la presencia de un líder transformacional y el desarrollo de la organización. Finalmente, concluyen que cuando se mejora el liderazgo transformacional está presente dentro de las empresas o instituciones, habrá un mejor desarrollo organizacional (Rache & Liceta, 2019).

Como se puede evidenciar durante la revisión de la literatura, el liderazgo transformacional es un concepto que ha sido estudiado profundamente en el campo de la gestión y la psicología organizacional; sin embargo, no ha sido abordado de manera científica en el ámbito institucional, peor aún en las instituciones públicas como las Micro Redes de salud. Por lo tanto, afianzar el conocimiento en importantes teorías y autores desde su origen es fundamental para dar soporte a la investigación en curso.

Jena (2018); Jiang (2019) y Magnavita et al. (2020) citados por Garcia-Rivera et al. (2022) concuerdan que el liderazgo es un tema ampliamente investigado en la literatura, y gracias a las numerosas teorías propuestas, ahora se comprende mejor. Cuatro escuelas principales de pensamiento en este campo son la teoría de los rasgos, la del comportamiento, la de contingencia y la de la visión compartida. En particular, el liderazgo transformacional ha suscitado un gran interés en cuanto a su estilo de comportamiento.

Abordando el liderazgo transformacional, existen registros que su descripción de este tipo de liderazgo ha sido desarrollada por (1978) en su libro "Leadership" y posteriormente refinado por Bernard Bass (1985). El liderazgo transformacional tiene origen en la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus pares a través de la visión y el ejemplo, con el objetivo de lograr cambios significativos y positivos en la organización.

El liderazgo transformacional se orienta en el líder como agente de cambio para sus seguidores (Burns, 1978). En lugar de simplemente cumplir con sus tareas diarias, el líder transformacional inspira a sus colaboradores a alcanzar su máximo potencial ya hacer una contribución significativa a la organización. Estos líderes utilizan la comunicación efectiva, la empatía y la inspiración para articular una visión, motivar y guiar a sus seguidores hacia el éxito al crear un ambiente favorable en la institución (Koontz & Heinz, 2003).

El liderazgo transformacional lo ejerce aquel individuo que escala en los seguidores debido a sus cuatro componentes principales: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y el apoyo individualizado (Bass & Riggio , 2006).

La influencia idealizada es la habilidad desarrollada en un individuo para inspirar sus seguidores a través de su propia conducta, a través del ejemplo (Bass & Riggio , 2006). Ello constituye que los seguidores despierten un alto nivel de confianza y respeto al líder, considerando así un modelo a seguir; su carisma es el motor de la institución (Rojero-Jimenez et al, 2019; Robbins y DeCenzo, 2008).

La motivación inspiradora hace referencia a la capacidad desarrollada para hacer de los objetivos de la institución un propósito compartido y por ende una motivación positiva. Por lo tanto, la acción de los colaboradores está fijado por la motivación inspiradora del líder para satisfacer alguna necesidad que induce que ciertos efectos parezcan atractivos; ósea, existe una tentación continua por parte del líder que hace que el impulso por lograr las metas sea grande (Robbins y DeCenzo, 2008).

La estimulación intelectual es a la capacidad de un líder para incentivar la creatividad y el pensamiento crítico en sus seguidores. Mediante esta habilidad, el

líder motiva a los colaboradores a cuestionar sus ideas preconcebidas y creencias, lo que les permite abordar los problemas desde diferentes perspectivas y encontrar soluciones innovadoras (Yukl, 1999)

El apoyo individualizado se entiende como la capacidad con la que cuenta el líder para promover el crecimiento profesional y personal de cada seguidor de manera individual. La consideración individualizada, dentro del liderazgo transformacional, implica tener en cuenta las necesidades individuales de los seguidores. Reconoce que cada persona es única y busca desarrollar las habilidades de cada miembro del equipo, esto conduce a mejores resultados, ya que los miembros se sienten valorados y están más dispuestos a contribuir. Esta dimensión implica dedicar una atención especial a las necesidades individuales de cada seguidor, brindándoles la oportunidad de desarrollar sus fortalezas y aprender tanto de sus éxitos como de sus fracasos. Se enfatiza la importancia de brindar asesoría, apoyo personalizado y retroalimentación individual como aspectos fundamentales en este enfoque (Lopez-Zapata, Hincapié-Montoya, y Zuluaga-Correa, 2017).

Es por ello que, el liderazgo transformacional tiene el potencial de crear un impacto significativo en la organización, ya que busca impulsar y orientar a la organización hacia el cambio (Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez, 2016). Cuando los líderes transformacionales están presentes, los colaboradores tienen una mayor motivación y compromiso con la organización; esto se convierte en un incremento de la productividad y un mejor rendimiento organizacional. Además, el liderazgo transformacional puede aumentar la satisfacción del empleado y compromiso del trabajador, lo que resulta en un en ecosistema saludable y productivo.

El liderazgo transformacional es especialmente importante en el entorno institucional actual; con la acelerada evolución de la globalización y la tecnología, las organizaciones se enfrentan a desafíos cada vez mayores y necesita de líderes con virtudes que generen cambio, con visión global, integral, empoderado, entusiasta y sobre todo que genere triple impacto (Lamka, 2020). Un líder transformacional tiene la habilidad de inspirar a sus seguidores a abrazar el cambio ya adaptarse a las nuevas circunstancias. Además, el liderazgo transformacional

puede ayudar a fomentar la innovación y el pensamiento creativo, lo que es esencial para el éxito en un entorno institucional público cada día más cuestionado.

Por otro lado, se tiene la perspectiva de García (2012) que muestra una visión actualizada y amplia sobre el cambio organizacional y el liderazgo transformacional. Explica el éxito de una institución producto de la implementación adecuada de los cambios, pero para lograr esto, es importante que exista alguien que explique por qué se dan los cambios, y que en función a las reacciones más comunes de los trabajadores frente a este proceso ofrezca un ambiente de trabajo cálido, motivador, que involucre a buscar la colaboración activa de los miembros en la organización.

Además, explica que es fundamental que el líder transformacional, agente de cambio, conozca la institución, sus miembros y sus necesidades. Debe de entender que una institución es una estructura funcional, dinámica de la sociedad, que sus miembros ya no son más seres que actúan bajo miedo o amenaza, sino que son individuos con alta preparación, con metas y sobre todo con necesidades de estímulo, de modo que siempre buscan una persona perceptible y responsable a la cual se pueda acudir a que dé explicaciones y en caso de dudas, inquietudes e incluso solución de problemas (García M. , 2012).

En resumen, el liderazgo transformacional, es un referente de sus seguidores que se orienta en inspirar y motivar a los a través del establecimiento de metas claras, el fomento del cambio y el desarrollo profesional y personal. Es un enfoque poderoso que puede tener un gran impacto en la organización. En el entorno institucional actual, el liderazgo transformacional es esencial para adaptarse a los cambios cambiantes, fomentar la innovación y sobre todo alcanzar el desarrollo institucional.

Por otro lado, definiendo el desarrollo institucional es la capacidad que tiene para crecer y mejorar de manera sostenible en el tiempo, a través de la gestión efectiva de sus recursos y la consecución de sus objetivos estratégicos de manera eficiente (Uphoff, 1986). Este proceso implica la adopción de medidas para mejorar la participación de los colaboradores en la planificación organizacional, la cultura organizativa, el trabajo en equipo, las relaciones humanas, la comunicación

organizativa, la calidad organizativa, la capacitación de los colaboradores y la satisfacción del personal para así lograr el equilibrio de las organizaciones. Además, Uphoff (1986) destaca que el desarrollo institucional es un suceso continuo y dinámico que requiere de un compromiso y esfuerzo constante por parte de toda la organización en todas sus dimensiones.

En cuanto a la planificación organizacional dentro del desarrollo institucional se refiere al punto donde dentro la identificación de objetivos y metas a largo plazo, así como a la definición de estrategias y planes de acción para alcanzarlos de acuerdo a la realidad en que se encuentren y se involucran los colaboradores de las instituciones para formularlos (Salazar & Romero, 2006).

En el sector salud existe un plan estratégico institucional dirigido a todos los establecimientos de salud comprendidos bajo el sistema sanitario, mismo que es elaborado por un equipo técnico de expertos, ya que por la complejidad del sector impide un trabajo colegiado de todos los trabajadores e involucrados; sin embargo, existe una herramienta de planificación de los servicios sanitarios en el primer nivel de atención donde solo pequeños grupos establecimientos de salud son responsables de la planificación, aunque es fundamental que todos los implicados en la ejecución del plan también formen parte de este proceso. Pues, la planificación conjunta, que recoge los puntos de vista y aportes de todos, compromete a los actores con el plan (Ministerio de salud, 1998).

Por lo tanto, la planificación organizacional implica una visión clara y compartida por la totalidad de la institución, así como una adecuada asignación de recursos y una evaluación constante del desempeño que apunte al desarrollo de la institución.

Por otro lado, la cultura organizativa como dimensión del desarrollo institucional hace referencia a las normas, creencias, actitudes y valores que tienen en conjunto los miembros de una institución (Alles, 2007). La cultura organizativa muy importante para el desarrollo de una institución, ya que influye en la forma en que se toman decisiones, se resuelven conflictos, el aprendizaje continuo y se fomenta la innovación (Gómez, 2019).

Las relaciones humanas por su parte son otro aspecto fundamental para que se logre el desarrollo de una institución. Las relaciones humanas se refieren a las interacciones entre los miembros de la institución, así como la que ocurre con los clientes y otras partes interesadas. Un ambiente laboral positivo y una gestión adecuada de las relaciones humanas son factores que contribuyen a mejorar la productividad y la complacencia de los miembros de la institución (Quispe, 2017).

El trabajo en equipo es también fundamental para el desarrollo de una institución (Hanco, 2015). El trabajo en equipo implica la intervención unánime de los colaboradores de la institución para conseguir objetivos comunes, así como una adecuada distribución de tareas y responsabilidades de acuerdo a sus habilidades y capacidades. Para lograr un trabajo en equipo efectivo, es necesario contar con una comunicación clara y efectiva en los integrantes de la institución, así como una adecuada coordinación y gestión de los recursos.

La comunicación organizativa es también es considerada como un aspecto esencial para el desarrollo de una institución. La comunicación organizativa implica un óptimo intercambio de información en y entre los diferentes niveles y áreas de la institución, así como con otros agentes externos, por lo que se considera un proceso dinámico. Una adecuada comunicación organizativa contribuye a mejorar la coordinación, la toma de decisiones asertivas y la resolución de conflictos de modo beneficioso para las partes (Contreras Delgado & Garibay Rendón, 2020).

La calidad organizativa es otra dimensión del desarrollo institucional y es precisamente la capacidad de quienes conforman la institución en el cumplimiento de las expectativas y requerimientos de sus usuarios (pacientes). La calidad organizativa implica la mejora continua de los procesos, productos y servicios de la organización, así como una adecuada gestión de la calidad y de este modo aproximarse a la satisfacción del cliente (García, Quispe, & Ráez, 2003).

La capacitación de las personas es un aparato clave para lograr el desarrollo de una Institución. La capacitación implica la formación y el impulso de los miembros de la institución para mejorar sus habilidades y conocimientos, así como para adecuarse a los cambios que ocurren en el entorno y en la Institución. La capacitación contribuye a mejorar la productividad, la calidad y consigo la

satisfacción de los trabajadores de la organización (Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca, 2015).

La satisfacción del personal es también un aspecto esencial en el desarrollo de una institución. La satisfacción del personal es nivel de bienestar, contento y satisfacción que experimentan los empleados dentro de su entorno laboral, con su trabajo y con la organización en general (Melo, 2020). Una adecuada gestión de la satisfacción del personal contribuye a mejorar la motivación, el compromiso y la producción de los colaboradores de la organización.

En consecuencia, se resume que el desarrollo institucional es multidimensional y puede tener un gran impacto en toda institución, ya sea pública o privada. Cuando se emplea como herramienta de gestión, puede mejorar la eficiencia y la capacidad como institución para lograr efectuar su misión y objetivos. Además, el desarrollo institucional puede aumentar la satisfacción de los miembros de la institución, mejorar la colaboración y el compromiso con la institución, lo que puede traducirse en un ecosistema de trabajo más productivo, y saludable.

En fin, el desarrollo institucional es especialmente importante en el entorno organizacional actual. Con el rápido progreso de la tecnología y la globalización, las instituciones tienen que enfrentar desafíos cada vez mayores. El desarrollo institucional puede ayudar a las instituciones a adaptarse a estos desafíos y mejorar su capacidad para cumplir con su misión y objetivos en un entorno institucional cada vez más competitivo. El desarrollo institucional se puede aplicar en una variedad de áreas, incluyendo en el fortalecimiento de los servicios que ofrece la institución, la mejora de la eficiencia de los procesos institucionales, la mejora de la colaboración y comunicación entre los trabajadores de la institución y la mejora del liderazgo institucional. En la mejora de la calidad de los servicios que se proporcionan en la institución, el institucional se puede utilizar para identificar las necesidades de desarrollo de los usuarios y mejorar los servicios ofrecidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La tesis es tipo básica, de enfoque cuantitativo, alcance explicativo (correlacional causal), de diseño no experimental que por el modo de recolección de los datos es corte transversal; además, se utilizó el método deductivo (Henández , Fernández , & Baptista , 2014). Por ello, este estudio que se enfoca en medir las relaciones entre variables y establecer la causalidad en situaciones naturales, sin intervenir en las mismas, utilizando técnicas de medición cuantitativas y midiendo las variables en un solo momento en el tiempo.

Como precisa Bunge (2000) la investigación básica es aquella que se desarrolla con el propósito de obtener nuevos conocimientos sobre un fenómeno o problema, sin que su aplicación práctica sea necesaria o inmediata. Por lo tanto, la esta tesis es esencial para el adelanto de la ciencia, ya que permite la creación de conocimientos nuevos y teorías que pueden ser utilizados en futuras investigaciones o aplicaciones prácticas. Además, al ser un tipo de investigación libre de presiones comerciales o políticas, se enfoca en el desarrollo del conocimiento científico por sí mismo, lo que puede conducir a descubrimientos y avances importantes en para el desarrollo institucional.

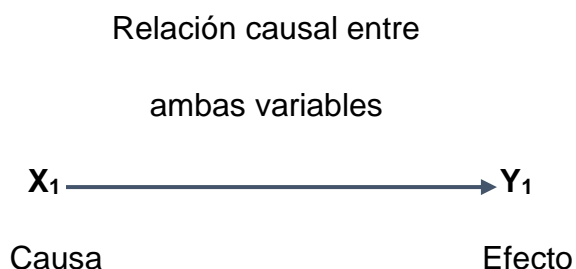
También se menciona, el estudio se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo y se puede confirmar con lo que menciona Hernández y colaboradores (2014), una investigación cuantitativa es un proceso que se utiliza para obtener información numérica sobre el mundo social, con el fin de describir, explicar o predecir fenómenos, utilizando técnicas estadísticas y matemáticas para el análisis objetivo de los datos.

Por otro lado, es importante resaltar que la investigación será de alcance explicativo, también conocida como investigación correlacional causal, se enfoca en identificar relaciones de causalidad de una variable en otra (Henández , Fernández , & Baptista , 2014). Esta investigación buscó la existencia de una relación causal entre dos variables, es decir, si una variable causa el efecto en otra; sin embargo, cabe destacar que, aunque se establezca una relación causal, esto no implica necesariamente que una variable cause el efecto en otra. En este estudio, se tomará en cuenta la posibilidad de la existencia de variables

intervinientes o variables de confusión, que podrían afectar la relación causal entre las variables.

Ser una investigación de corte transversal por su diseño implica la medición de las variables en un solo momento en el tiempo, lo que favorece determinar la relación causal entre las variables en un solo contacto y en su estado natural; precisamente, este tipo de investigación se realiza en situaciones naturales, sin manipularlas (Henández , Fernández , & Baptista , 2014).

Figura 1. Esquematación del diseño de investigación



Nota. Alcance explicativo, diseño no experimental (Henández , Fernández , & Baptista , 2014)

La esquematización que se presenta señala que la variable X1 (independiente) tiene efecto en la variable Y1 (dependiente); ósea una relación causal, por tratarse de una investigación de alcance explicativo. En consecuencia, resulta:

X1: Variable independiente: Liderazgo transformacional

Y1: Variable dependiente: desarrollo institucional y la influencia de X1 en Y1.

Finalmente, es importante hacer mención que en la investigación utilizara un método e hipotético – deductivo que se traduce en un proceso utilizado en la investigación científica para probar una hipótesis o explicación de un fenómeno, este método se basa en la lógica deductiva y se utiliza para probar teorías científicas; precisamente, el método hipotético-deductivo se basa en la idea de que las hipótesis y teorías científicas deben ser sometidas a pruebas empíricas para ser confirmadas o refutadas. A través de la

deducción lógica y la verificación experimental, se busca desarrollar un conocimiento científico sólido y objetivo. (Farji-Brener, 2007).

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo transformacional

Definición conceptual. El liderazgo transformacional es aquel donde el líder es un agente de cambio para sus seguidores (Burns, 1978). En lugar de simplemente cumplir con sus tareas diarias, el líder transformacional inspira a sus seguidores a alcanzar su máximo potencial ya hacer una contribución significativa a la organización. Estos líderes utilizan la comunicación efectiva, la empatía y la inspiración para articular una visión, motivar y guiar a sus seguidores hacia el éxito al crear un ambiente favorable en la institución (Koontz & Heinz, 2003).

Definición operacional. Para medir el liderazgo transformacional se empleará un instrumento de elaboración propia basado en cuatro dimensiones desarrolladas en 41 ítems organizados en una escala Likert, donde presenta cinco posibles opciones de respuesta, Nunca: 1; Casi nunca:2; A veces:3; Casi Siempre: 4 y Siempre:5, que responden a cada uno de los indicadores. Al culminar de la respuesta de cada uno de los encuestados pueden obtener puntaje entre 41 y 205 puntos los cuales se dividen en los siguientes rangos y niveles. Deficiente: 41 -144 puntos; Bueno: 145 – 182 puntos y Muy bueno: 182 – 205 puntos. La categorización final de la variable es ordinal.

Desarrollo institucional

Definición conceptual. Definiendo el desarrollo institucional se concibe como el potencial que tiene una institución para crecer y mejorar de manera sostenible en el tiempo, a través de la gestión efectiva de sus recursos y la consecución de sus objetivos estratégicos de manera eficiente (Uphoff, 1986). Este proceso implica la activación de acciones que permitan mejorar la planificación organizacional, la cultura organizativa, las relaciones humanas, el trabajo en equipo, la comunicación organizativa, la calidad organizativa, la capacitación de los colaboradores y la satisfacción del personal para así lograr el equilibrio de las organizaciones.

Definición operacional. Para este trabajo se empleará un instrumento de elaboración propia basado en ocho dimensiones desarrolladas en 57 ítems organizados en una escala Likert con cinco posibles opciones de respuesta, Nunca: 1; Casi nunca:2; A veces:3; Casi Siempre: 4 y Siempre:5; que responden a cada uno de los indicadores. Al culminar de la respuesta de cada uno de los encuestados pueden obtener puntaje entre 51 y 285 puntos, los cuales se dividen en los siguientes rangos y niveles. Deficiente: 57 -201 puntos; Bueno: 202 - 254 puntos y Muy bueno: 254 – 285 puntos. La categorización final de la variable es ordinal.

3.3. Población, muestreo, muestra y unidad de medición

Según, Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indica que la población es aquel grupo de individuos, eventos, objetos o fenómenos que poseen una característica compartida y pertenecen a un grupo de interés para el estudio.

La población del estudio fue de 75 trabajadores, entre ellos personal administrativo y personal asistencial que laboran en la Micro Red número 8 Bajo Naranjillo con sus respectivos criterios de inclusión y exclusión.

Criterio de inclusión: personal asistencial y administrativo que labora la Micro Red de salud y desea participar de manera libre y voluntaria en el estudio.

Criterio de exclusión: Trabajadores de salud que se encuentran laborando de manera temporal o llevan menos de 6 meses y aquellos que presente valores atípicos, datos faltantes o errores de ingreso.

La muestra es el subconjunto de la población seleccionado para el estudio. Se dice que una muestra es representativa cuando esta cuenta con las mismas características que la población y se usa cuando los tamaños de la población son demasiado grandes, si es finita se incluirá a toda la población dentro del estudio a realizar (Hernández-Sampieri,2014). En este caso, no se realiza cálculo muestral porque el estudio consideró el número total los colaboradores, desarrollándose un censo.

Finalmente, se considera, como unidad de análisis, a cada uno de los trabajadores que laboran en la Micro Red y respondan a los instrumentos establecidos para el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, herramienta de investigación que se utiliza para recopilar datos de la unidad de análisis; esta estará organizada en un instrumento denominado cuestionario tipo Likert para el liderazgo transformacional; de igual modo para el desarrollo institucional. Para mayor detalle se presenta a continuación las características, valides y confiabilidad ambos instrumentos.

Características

El instrumento para medir el liderazgo transformacional está constituido por 4 dimensiones y 41 premisas organizadas en una escala tipo Likert donde presenta cinco posibles opciones de respuesta, Nunca: 1; Casi nunca:2; A veces:3; Casi Siempre: 4 y Siempre:5. Al culminar de la respuesta de cada uno de los encuestados pueden obtener puntaje entre 41 y 205 puntos, los cuales se dividen en los siguientes rangos y niveles.

Los niveles fueron obtenidos a través de la escala de Staninos ($x \pm 0.75$ DS) para designar los puntos de corte. Para este proceso se realizó una prueba piloto en 20 elementos con características similares a la muestra de estudio, posterior a ello con los procedimientos estadísticos se estableció los puntos de corte.

Deficiente: 41 -144 puntos

Bueno: 145 – 182 puntos

Muy bueno: 182 – 205 puntos

Las cuatro dimensiones también se han categorizado en función al número de ítems que cada una de ellas presenta. Para ello, se utilizó los resultados de la prueba piloto para el cálculo a través de la escala de Staninos, lo cual resultó que la dimensión carisma tiene tres categorías (Bajo = 12 a 46 puntos; alto = 47 a 55 puntos y Muy alto = 56 a 60 puntos); motivación inspiradora tres categorías (Baja = 11 a 39 puntos; Alta = 40 a 49 puntos y Muy alta = 50 a 55 puntos); estimulación intelectual tres categorías (Baja = 9 a 33 puntos; Alta = 34 a 39 puntos y Muy alta = 40 a 45 puntos); finalmente, las categorías de consideración individualizada con

tres categorías (Baja = 9 a 32 puntos; Alta = 33 a 42 puntos y Muy alta = 43 a 45 puntos)

El instrumento para el desarrollo organizacional está conformado por 8 dimensiones y 57 ítems organizados en una escala tipo Likert con cinco posibles opciones de respuesta, Nunca: 1; Casi nunca:2; A veces:3; Casi Siempre: 4 y Siempre:5. Al culminar de la respuesta de cada uno de los encuestados pueden obtener puntaje entre 51 y 285 puntos los cuales se dividen en los siguientes rangos y niveles.

Los niveles fueron obtenidos a través de la escala de Staninos ($x \pm 0.75$ DS;) para designar los puntos de corte. Para este proceso se realizó una prueba piloto en 20 elementos con características similares a la muestra de estudio, posterior a ello con los procedimientos estadísticos se estableció los puntos de corte.

Deficiente: 57 -201 puntos

Bueno: 202 - 254 puntos

Muy bueno: 254 – 285 puntos

Las ocho dimensiones también se han categorizado en función al número de ítems que cada una de ellas presenta. Para ello, se utilizó los resultados de la prueba piloto para el cálculo a través de la escala de Staninos, lo cual resultó que la dimensión planeación organizacional con tres categorías (Inadecuada = 9 a 32 puntos; Adecuado = 33 a 39 puntos y Muy adecuado = 40 a 45 puntos); cultura organizativa (Inadecuada = 8 a 31 puntos; Adecuado = 32 a 37 puntos y Muy adecuado = 38 a 40 puntos); relaciones humanas (Inadecuada = 9 a 35 puntos; Adecuado = 35 a 42 puntos y Muy adecuado = 43 a 45 puntos); trabajo en equipo (Inadecuada = 6 a 23 puntos; Adecuado = 23 a 28 puntos y Muy adecuado = 29 a 30 puntos); comunicación organizativa (Inadecuada = 6 a 23 puntos; Adecuado = 24 a 25 puntos y Muy adecuado = 25 a 30 puntos); calidad organizativa (Inadecuada = 4 a 15 puntos; Adecuado = 16 a 18 puntos y Muy adecuado = 19 a 20 puntos); capacitación al personal (Inadecuada = 6 a 21 puntos; Adecuado = 22 a 24 puntos y Muy adecuado = 24 a 30 puntos) y por último satisfacción del personal

(Inadecuada = 9 a 32 puntos; Adecuado = 33 a 37 puntos y Muy adecuado = 38 a 45 puntos)

Validez

El instrumento de liderazgo transformacional se sometió a juicio de tres personajes experimentados en el área de gestión e investigación, quienes certifican que el instrumento está en condiciones aplicables; partiendo de esta valoración se cuantificó la relevancia de cada una de las preguntas en función al dominio de contenido a través de V Aiken. El instrumento de liderazgo transformacional también se sometió a evaluación de los mismos expertos, quienes certifican que el instrumento está en condiciones aplicables; de igual modo, partiendo de esta valoración se cuantificó la excelencia de cada una de las preguntas en función al dominio de contenido mediante V Aiken. En ambos casos se obtuvo una puntuación mayoritaria de 1, lo que indica un alto acuerdo entre jueces (Penfield y Giacobbi, 2004). De modo excepcional, el ítem 12 de liderazgo obtiene un valor muy inferior (0,66) por lo que se acogió las recomendaciones de los expertos para modificar los instrumentos antes de su aplicación.

Confiabilidad

Para conocer el coeficiente de confiabilidad de ambos instrumentos se realizó una prueba piloto en 20 unidades con características compartidas con la muestra de estudio y luego de reconocer las características de los ítems y sus respuestas se determinó realizar la prueba de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach donde se obtuvo un coeficiente de 0.976 para el instrumento de liderazgo transformacional y 0.966 para el instrumento de desarrollo institucional. En ambos casos la confiabilidad es buena según la valoración de confiabilidad propuesta Rodríguez-Miranda (2019) según intervalo al que pertenece el coeficiente en este caso particular es $[0.8;1[$ equivalente a excelente, aplicable.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos más relevantes de la presente investigación que están conduciendo a al acopio de datos para su posterior análisis son los que se detallan a continuación:

Inicialmente, se definió los objetivos, las preguntas e hipótesis de investigación, esto ha permitido tener claridad sobre lo que se busca con el estudio, así como seleccionar las variables relevantes y diseñar el instrumento de recolección de datos adecuado.

El paso anterior dio espacio a la elaboración de los instrumentos para la recolección de la percepción del personal de la Micro Red de salud sobre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional, que para lograrlo se ha realizado la revisión bibliográfica de manera rigurosa, así como investigaciones previas que hayan utilizado las variables del estudio en desarrollo. Los instrumentos se han desarrollado a base de ítems que capturan la opinión y las experiencias del personal con respecto a las variables en estudio. Se formuló en escalas de Likert para facilitar su aplicación.

Posterior a la elaboración de los instrumentos se ha procedido realizar la validación mediante juicio de expertos y prueba de confiabilidad del cuestionario en una prueba piloto en individuos con características similares a la población de estudio. Los comentarios y sugerencias de los jueces se han considerado para mejorar el constructor y las del grupo piloto te ayudaron a realizar mejoras en el instrumento antes de la implementación final.

Para la aplicación final de los instrumentos se cumplió con todos los procedimientos científicos y éticos. Antes de recolectar los datos, se solicitó la autorización de recolección de datos con los instrumentos del estudio, previa coordinación se estableció que para llegar con mayor facilidad se realice a través de un formulario de Google y así sea compartido por el grupo de Wasap a los trabajadores de la Micro Red. También se vio pertinente desde la ética contar con consentimiento informado de cada uno de los participantes; para ello, al inicio del formulario se dejó instrucciones sobre el propósito de la investigación, cómo se utilizarán los datos y garantiza la confidencialidad y anonimato de la información recopilada.

Administración del cuestionario, como se manifiesta en el párrafo anterior, él se realizó envío de encuestas electrónicas en formulario Google, en esta acción el investigador fue quien expresa las instrucciones por anticipado y al inicio de cada

instrumento para así evitar inconvenientes durante la aplicación de la encuesta, si existiera se resolverá de manera inmediata. Una vez que los participantes hayan completado el cuestionario, recopila los datos de manera organizada y asegurando que estén completos y guardados automáticamente con disponibilidad de descarga en formato Excel para elaborar la base de datos con sus respectivos códigos y posterior análisis en el SPSS.

Es importante también indicar a la comunidad científica que se consideró la verificación y limpieza de los datos, previo a de comenzar el análisis, asegurando que estén completos y coherentes, se revisó la existencia de valores atípicos, datos faltantes o errores de ingreso, pero no se encontró unidades de análisis con estas características.

3.6. Métodos de análisis de datos

En este informe de tesis, la información recolectada producto de encuesta fue descargado inicialmente en un documento de Excel para adecuar una base de datos y luego ser transportado al programa estadístico BIM SPSS v.25 para su análisis. El análisis de los datos se desarrolló utilizando del uso de la estadística descriptiva e inferencial, con la única finalidad de conseguir resultados que permitieran cumplir con los objetivos establecidos al inicio de la investigación.

En primer lugar, se realizó el análisis descriptivo haciendo uso de las herramientas que proporciona el BIM SPSS v.25 para así contar con una visión general de los datos recopilados respecto a la variable independiente y dependiente. A continuación, se realizó el análisis con la finalidad inferencial para contrastar la hipótesis de investigación. Una vez obtenidos los resultados con la estadística descriptiva a través de regresión logística ordinal, se procedió a su interpretación. Se analizaron los hallazgos en relación con las hipótesis planteadas y se evaluó si los resultados respaldaban o rechazaban dichas hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo inocuo de la investigación se consideran algunos criterios éticos que se consideran esenciales:

Contar con la firma en el consentimiento informado antes de recopilar datos de los participantes, es de rigor para la aplicación de los datos en esta investigación

de obtener su consentimiento informado. Los participantes reciben explicación clara sobre el propósito de la investigación en curso, la condición de su participación, cómo se utilizarán los datos y cualquier otro aspecto relevante y duda del participante. La firma de este consentimiento lo realizaron en pleno uso de su autonomía, de manera voluntaria.

El investigador garantiza que la respuesta dadas para este estudio serán tratadas de manera confidencial y que se mantendrá su anonimato. No se utilizará nombre o cualquier otra información personal identificable en los datos recopilados, el consentimiento se presentará en una hoja independiente. Tendrán acceso a los datos solo los involucrados en el estudio.

Protección de datos personales: Asegúrate de cumplir con los reglamentos y regulaciones de protección de datos aplicables en tu país o región. Esto implica garantizar que los datos personales de los participantes se recopilen, almacenen y utilicen de acuerdo con las normativas vigentes. Si es necesario, obtén los permisos o aprobaciones correspondientes de los comités de ética o instituciones pertinentes.

Uso responsable de los resultados, lo hallazgos de investigación de manera responsable y ética; se evidenciará los hallazgos de manera precisa y evitando la manipulación o interpretación sesgada.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Para tener un mejor panorama sobre los resultados del análisis inferencial es importante tener una perspectiva desde las frecuencias y porcentajes de las variables principales.

Tabla 1

Descripción de las categorías de la variable liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	21	28,0	28,0	28,0
Bueno	50	66,7	66,7	94,7
Muy bueno	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

Como se puede evidenciar la tabla 1; desde la perspectiva del personal de la Micro red de Salud Bajo Naranjillo, existe un liderazgo transformacional bueno en un 66.7%, mientras que deficiente para el 28,00% y solo un 5,30% indica que el liderazgo transformacional practicado en su institución es muy bueno.

Tabla 2

Descripción de las categorías de la variable desarrollo institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	2,7	2,7	2,7
Bueno	67	89,3	89,3	92,0
Muy bueno	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

Como se puede evidenciar la tabla 2; desde la perspectiva del personal de la Micro red de Salud Bajo Naranjillo, el desarrollo institucional es adecuado para el 89.3%, mientras que muy adecuado para el 8,00% y solo un 2.70% indica que el desarrollo institucional es inadecuado.

4.2. Análisis inferencial

En correspondencia a las hipótesis formuladas en la investigación, se presentan en las siguientes tablas las pruebas respectivas a cada una de ellas.

Regla de decisión estadística

El análisis se centra especialmente en los coeficientes de significancia estadística para establecer la influencia de una variable en otra; para el caso, se considera el 95% como nivel de significancia y de margen de error 5%. Si el valor de p para la significancia es inferior a 0,05, se da por aceptado la hipótesis alterna (H_1). Por otro lado, para validar una influencia se considera como criterio de para el análisis lo que sugiere Díaz (2017), citado e interpretado por Santa Cruz (2023), donde plantea la sugerencia de utilizar el pseudo R cuadrado de Cox y Snell y el R^2 de Nagelkerke para determinar la significación real y comprender el nivel de influencia de la variable independiente en función de la proporción de la varianza de la variable dependiente. En este estudio, para realizar ajustes en los datos y acercarse a determinar la influencia se hace uso de una escala de 0 que representa el 0.00% y 1 el 100.00%; de la varianza o nivel de significancia por pseudo R^2 de Nagelkerke.

En resumen, la decisión estadística para la prueba de hipótesis se valió de la regresión logística Ordinal, más significancia (5%) y pseudo R cuadrado de Nagelkerke (Lozada , Yangali, Rodriguez , & Ipanaqué, 2023).

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general.

La investigación postula en la hipótesis general (H_1) que el liderazgo transformacional influye en el desarrollo institucional de una Micro red; por su parte, la hipótesis nula (H_0) niega que la primera variable influya en la segunda; ello desde la perspectiva de los trabajadores de la institución en cuestión.

Tabla 3*Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado para hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	17,365				Cox y Snell	,091
					Nagelkerke	,166
Final	10,200	7,165	2	,028	McFadden	,120

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

La tabla número 3 muestra un nivel de significancia de 0,028, considerado desde la decisión estadística que es representativo ($<0,05$). En consecuencia, se da por aceptado la alterna, donde se conjeturó que la variable Liderazgo transformacional influye en el desarrollo institucional en una Microred de salud, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Por otro lado, a través del valor de Nagelkerke se explica la variabilidad del desarrollo institucional, en un 16,00% (0,166).

4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

La investigación postula que las dimensiones del liderazgo transformacional influyen en el desarrollo institucional, por lo que en adelante se ilustra. Posteriormente, se procede a contrastar las hipótesis a partir de la conjetura que el liderazgo transformacional influye en las dimensiones del desarrollo transformacional, en consecuencia, se puede evidenciar doce tablas respecto a estas hipótesis alternas; Las hipótesis nulas para este caso son la negación de las 12 conjeturas.

En las cuatro tablas que se presentan a continuación se plasma la información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado para determinar la influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional.

Tabla 4*Influencia del carisma en el desarrollo institucional*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	15,359				Cox y Snell	,072
					Nagelkerke	,130
Final	9,793	5,566	2	,062	McFadden	,093

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

En la tabla número 4 se muestra que no existe un nivel de significancia ($0,062 < 0,05$). Por lo tanto, se da por aceptada hipótesis la nula, donde se conjeturó que la dimensión carisma no influye en el desarrollo institucional de la Microred de salud en cuestión, partiendo de la perspectiva de los colaboradores de la institución involucrada en el estudio. Sin embargo, el Pseudo R cuadrado de Cox y Snell se evidencia un 7,20% y en Nagelkerke un 13,00% explicando la variabilidad del desarrollo institucional, porcentaje cercano al de la hipótesis anterior que se explica por la proximidad del nivel de significancia al 0,05.

Tabla 5*Influencia de la motivación inspiradora en el desarrollo institucional*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	21,021				Cox y Snell	,045
					Nagelkerke	,082
Final	17,540	3,481	2	,175	McFadden	,058

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

En la tabla número 5 se muestra que no existe un nivel de significancia ($0,175 < 0,05$). Por ello, se da por aceptado la hipótesis nula, donde se presumió que la dimensión motivación inspiradora no influye en el desarrollo institucional de la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Por otro lado, la prueba de Pseudo R cuadrado, en Nagelkerke evidencia que solo en un máximo de 8,20% influye la

motivación inspiradora en el desarrollo institucional, explicando así la significancia encontrada para esta para este supuesto.

Tabla 6

Influencia de la estimulación intelectual en el desarrollo institucional

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	25,934				Cox y Snell Nagelkerke	,186 ,338
Final	10,504	15.431	2	,000	McFadden	,258

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

En la tabla número 6 se puede evidenciar una significancia de 0,000, considerado desde la decisión estadística, es representativo (<0,05). Por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna, donde la conjetura es que la dimensión estimulación intelectual influye en el desarrollo institucional de la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello se puede explicar en el valor de Nagelkerke donde se observa la estimulación intelectual influye en un 33,80% en el desarrollo institucional, explicando así la significancia encontrada para esta para esta conjetura.

Tabla 7

Influencia de la consideración individualizada en el desarrollo institucional

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	20,527				Cox y Snell Nagelkerke	,121 ,220
Final	10,856	9,671	2	,008	McFadden	,161

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

La tabla número 7 se muestra que existe una significancia de 0,008; considerando desde la decisión estadística, es representativo (<0,05). En ese sentido, se acepta la hipótesis alterna, donde se conjeturó que la dimensión consideración individualizada influye en el desarrollo institucional de la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello se puede explicar con el valor de Nagelkerke donde

se evidencia la estimulación individualizada influye en un 22,00% en el desarrollo institucional, explicando así la significancia encontrada para esta para esta conjetura.

A continuación, se plasma la información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado para determinar influencia del liderazgo transformacional en las dimensiones del desarrollo institucional.

Tabla 8

Influencia del liderazgo transformacional en la dimensión planeación organizacional

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	16,952				Cox y Snell Nagelkerke ,052 ,070
Final	12,945	4,007	2	,135	McFadden ,039

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

En la tabla número 8 se puede apreciar que el ajuste de modelo resulta con una significancia de 0,135; considerando la premisa de decisión estadística, es representativo ($<0,05$). Esto conlleva a que se acepte la hipótesis nula, donde se conjeturó que la el liderazgo transformacional no influye en la dimensión planificación institucional de la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello, se puede explicar en el valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional ocasiona la variabilidad de solo en un 7,00% en la planificación institucional, respaldando así la significancia encontrada para esta hipótesis.

Tabla 9

Influencia del liderazgo transformacional en la dimensión cultura organizativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	25,968				Cox y Snell Nagelkerke ,155 ,185
Final	13,295	12,673	2	,002	McFadden ,092

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

En la tabla número 9 se muestra que el ajuste cuenta con un nivel de significancia de 0,002, considerando la premisa de decisión estadística, es representativo ($<0,05$). Se acepta la hipótesis alterna, donde se supuso que el liderazgo transformacional influye en la dimensión de cultura organizativa de la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello, se puede explicar el valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional influye en un 18,50% en la cultura organizativa, explicando así la significancia encontrada para esta para esta hipótesis.

Tabla 10

Influencia del liderazgo transformacional en la dimensión relaciones humanas

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	34,784				Cox y Snell Nagelkerke ,270 ,353
Final	11,114	23,640	2	,000	McFadden ,218

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

La tabla número 10 se evidencia que el ajuste de modelo resulta en un nivel de significancia igual a 0.000, considerando la decisión estadística, es representativo ($<0,05$). Así pues, se acepta la hipótesis alterna, donde se conjeturó que la el liderazgo transformacional influye en la dimensión relaciones humanas en la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello se puede explicar con en el valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional influye en un 35.30% en las relaciones humanas, explicando así la significancia encontrada para esta para esta hipótesis.

Tabla 11

Influencia del liderazgo transformacional en la dimensión trabajo en equipo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	31,456				Cox y Snell Nagelkerke ,220 ,274
Final	12,842	18,614	2	,000	McFadden ,154

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

La tabla número 11 muestra que el ajuste cuenta con una significancia de 0.000, considerando la decisión estadística, es representativo (<0.05). Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, donde se conjeturó que la el liderazgo transformacional influye en la dimensión trabajo en equipo en la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello se puede explicar con el valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional influye en un 27.40% en el trabajo en equipo, explicando así la significancia encontrada para esta para esta hipótesis.

Tabla 12

Influencia del liderazgo transformacional en la comunicación organizativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	24,395				Cox y Snell Nagelkerke ,080 ,091
Final	18,180	6,215	2	,045	McFadden ,040

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

La tabla número 12 se puede observar que el ajuste presenta una significancia de 0.045, considerando la decisión estadística, que es representativo (<0.05) se acepta la hipótesis alterna, donde se conjeturó que la el liderazgo transformacional influye en la dimensión comunicación organizativa en la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello se puede explicar el valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional influye en un 9.10% en comunicación organizativa (débil), explicando así la significancia encontrada para esta para esta hipótesis.

Tabla 13

Influencia del liderazgo transformacional en la calidad organizativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	25,671				Cox y Snell Nagelkerke ,000 ,000
Final	25,649	,021	2	,989	McFadden ,000

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

La tabla número 13 muestra que el ajuste presenta una significancia de 0.989, considerando la decisión estadística que es representativo (<0.05). Se acepta la hipótesis nula, donde se presumía que la el liderazgo transformacional no influye en la dimensión calidad organizativa en la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello se puede explicar con el valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional no influye de ninguna manera (0.00%) en la calidad organizativa, explicando así la significancia encontrada para esta hipótesis.

Tabla 14

Influencia del liderazgo transformacional en la capacitación del personal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	24,386				Cox y Snell Nagelkerke ,100 ,119
Final	16,467	7,919	2	,019	McFadden ,057

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

La tabla número 14 muestra que el ajuste cuenta con una significancia de 0.019, considerando la decisión estadística, es representativo (<0.05). Se da por aceptado la hipótesis alterna, donde se conjeturó que la el liderazgo transformacional influye en la dimensión en la capacitación del profesional en la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello se puede explicar el valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional influye en un 11.90% en la capacitación del personal, explicando así la significancia encontrada para esta para esta hipótesis.

Tabla 15*Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción del personal*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	-2 22,742				Cox y Snell Nagelkerke ,128 ,160
Final	12,480	10,262	2	,006	McFadden ,086

Fuente: Encuesta analizada en BIM SPSS V.25

La tabla número 15 se muestra que el ajuste cuenta con una significancia de 0.006, considerando la decisión estadística, es representativo (<0.05). Se da por aceptado la hipótesis alterna, donde se conjeturó que la el liderazgo transformacional influye en la dimensión en la capacitación del profesional en la Microred de salud en estudio, partiendo de la perspectiva de los trabajadores de la institución involucrada en el estudio. Ello se puede explicar con el valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional influye en un 16.00% en la satisfacción del personal, explicando así la significancia encontrada para esta para esta hipótesis.

V. DISCUSIÓN

Después de analizar los resultados obtenidos del procesamiento estadístico, se puede precisar que se precisa que el liderazgo transformacional influye en el desarrollo organizacional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023. Efectivamente, en el presente estudio se demostró que existe un nivel de significancia de 0,028; considerado desde la decisión estadística que es representativo ($<0,05$); además, el valor de Nagelkerke reveló que el liderazgo transformacional explica aproximadamente el 16,00% (0,166) de la variabilidad en el desarrollo institucional.

Aun cuando existen trabajos correlacionales cuales que contraríen o coincidan en los hallazgos, a continuación, se explica haciendo uso de la literatura científica más próxima para dar explicación lógica y precisa. En este caso la correlacional pura.

Como ya se venía estimando en estudios desarrollados en el ámbito internacional; pues, existe influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo de las instituciones porque los líderes transformacionales intuitivamente persiguen el desarrollo institucional motivando a los colaboradores para lograr las metas (Insight, 2023). Todo ello, debido a su capacidad que estos tienen para inspirar y motivar a los miembros de una institución para alcanzar metas y objetivos comunes, Bass (1985). Entonces, tener líderes transformacionales influye en el desarrollo de una institución porque estos tienen la capacidad de hacer que la visión de la organización se cumpla paso a paso a través de una misión compartida, articulada con el futuro, creando así un sentido de propósito y dirección dentro de la organización, lo que a su vez impulsa el compromiso y la dedicación de los empleados hacia el logro de los objetivos establecidos.

Además, la aceptación de la hipótesis alterna se fortalece al considerar los hallazgos de Radi et. al. (2022) donde hace evidenciar en sus hallazgos que tras la evaluación de Pearson en su estudio encontró una asociación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional y desarrollo organizacional y mediante una ruta de modelo también indica que la variable independiente tiene influencia directa en el desarrollo institucional. Punto que se explica con los cuatro componentes principales que lo caracteriza a un líder transformacional y son, la influencia

idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y el apoyo individualizado (Bass & Riggio, 2006). Ello, da la potestad a los líderes transformacionales para fomentar un clima de confianza y empoderamiento, brindando a los integrantes del equipo la autonomía necesaria para tomar decisiones y asumir responsabilidades. Esto promueve la creatividad, la iniciativa y el aprendizaje continuo, en consecuencia, al desarrollo institucional.

Para profundizar un poco más en el entendimiento de este hallazgo general es necesario recurrir al análisis de como las dimensiones del liderazgo transformacional respecto al desarrollo institucional. Según las estadísticas de la presente investigación, no todas las dimensiones han presentado una significancia que indiquen que influye en el desarrollo institucional.

Iniciando por la dimensión de carisma, también conocida como influencia idealizada estadísticamente no influye en el desarrollo institucional a pesar que la variable si lo hace, para encontrar una explicación a este hallazgo es importante recordar las bases teóricas donde indican que el carisma se refiere a la habilidad desarrollada en un individuo para inspirar sus seguidores a través de su propia conducta, a través del ejemplo (Bass & Riggio, 2006). Ello constituye que los seguidores despierten un alto nivel, confianza y respeto al líder, considerando así un modelo a seguir; su carisma es el motor de la institución (Rojero-Jimenez et al, 2019; Robbins y DeCenzo, 2008).

Del párrafo anterior, aunque el carisma puede dar frutos en el corto plazo, presenta limitaciones que afectan su influencia en el desarrollo institucional a largo plazo. Una de estas limitaciones es la dependencia excesiva de los seguidores hacia el líder carismático, lo que puede generar dificultades si el líder abandona la organización (Rojero-Jimenez et al, 2019; Robbins y DeCenzo, 2008). Entendiendo la perspectiva de los autores citados, también es importante advertir que un líder carismático corra el riesgo de que las decisiones se tomen de manera impulsiva, sin una evaluación adecuada de sus implicaciones a largo plazo dentro de la institución.

Del mismo modo, la motivación inspiradora no influye en el desarrollo institucional de la Micro red; entendamos este hallazgo partiendo por la definición de esta; pues como sugiere Robbins y DeCenzo (2008) la motivación inspiradora

hace que la operación de los colaboradores esté condicionada por la capacidad de la acción de los líderes para provocar una necesidad que hace que ciertos efectos parezcan atractivos para que se desarrollen sus actividades; ósea, existe una tentación continua por parte del líder que hace que el impulso por lograr las metas sea grande; he allí el punto de quiebre.

Si bien la motivación inspiradora generalmente se considera como un componente clave del liderazgo transformacional y se espera que influya positivamente en el desarrollo institucional, la estadística dice lo contrario en el presente estudio, pues la motivación en cualquier campo requiere de un estímulo, para el caso como lo indica en el párrafo anterior un líder buscador de objetivos razonables para inspirar compromiso, pero en la realidad de una institución de salud por la dinámica del trabajo el líder no siempre está en contacto con los trabajadores, por lo que fortalecer las otras dimensiones del liderazgo transformacional es fundamental para compensar esta brecha.

Lo contrario sucede con la estimulación intelectual, pues, esta dimensión del liderazgo transformacional sí influye en el desarrollo organizacional y esto se debe a que cuando el líder ejerce esta dimensión fomenta la creatividad y el pensamiento crítico en sus seguidores, llevando a que los colaboradores cuestionen sus conceptos y creencias para ver los problemas de múltiples ángulos y de este modo acertar soluciones novedosas a las situaciones que atraviesa logrando la madurez del colaborador y el desarrollo institucional (Yukl, 1999).

El apoyo individualizado también influye en el desarrollo institucional, entonces se aclara cuenta las necesidades individuales de los seguidores. Reconoce que cada persona es única y busca desarrollar las habilidades de cada miembro del equipo, esto conduce a mejores resultados, ya que los miembros se sienten valorados y están más dispuestos a contribuir. Este resultado sugiere brindar especial atención a las necesidades particulares de cada colaborador, permitiéndoles hacer uso de las fortalezas que poseen e incentivar a que aprendan de sus éxitos y fracasos para superar y con la superación del colaborado se alcanza el desarrollo de la institución (Lopez-Zapata, Hincapié-Montoya, y Zuluaga-Correa, 2017).

En consecuencia, respecto la primera hipótesis específica donde se conjeturó que el liderazgo transformacional influye en la planificación organizacional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martín 2023. Se puede precisar que la dimensión carisma institucional (Nivel de significancia estadísticamente $0,062 > 0,05$ y Nagelkerke 13,00%) y motivación inspiradora (nivel de significancia $0,175 > 0,05$ y Nagelkerke 8,20%) no influyen en el desarrollo, mientras que la estimulación intelectual (nivel de significancia $0,000 < 0,05$ y Nagelkerke 33,80%) la consideración individualizada (nivel de significancia $0,008 < 0,05$ y Nagelkerke n 22,00%) si influye.

Por otro lado, se ha contado con la hipótesis específica que el liderazgo transformacional tiene influencia en las dimensiones desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro red de salud, San Martín 2023. Desglosando los resultados se evidencia que el liderazgo transformacional no incide en las dimensiones, planeación y calidad organizativa, mientras que, en la cultura organizativa, relaciones humanas, trabajo en equipo, comunicación organizativa, capacitación del personal y satisfacción del personal si lo hace. Estos hallazgos serán puestos en cotejo con la literatura científica en los párrafos que continúan.

El liderazgo transformacional no influye en la planificación organizacional ya que cuenta una significancia de 0,135; considerando la premisa de decisión estadística, no es representativo ($<0,05$) y un valor de Nagelkerke donde el liderazgo transformacional influye solo en un 7,00%. Estos resultados encuentran explicación porque el sector salud existe un plan estratégico institucional dirigido a todos los establecimientos de salud comprendidos bajo el sistema sanitario, mismo que es elaborado por un equipo técnico de expertos; de igual modo en el primer nivel de atención son los equipos técnicos los responsables de la planificación en los establecimientos de salud, y se toma en cuenta muy poco en el proceso a quienes ejecutan las acciones (Ministerio de salud, 1998).

Los hallazgos no quieren decir que el liderazgo transformacional no pueda influir en la planificación institucional en absoluto, existe un valor de Nagelkerke de 7,00%. De hecho, un líder transformacional puede tener un impacto indirecto en la planificación a través de su capacidad para inspirar a los integrantes del equipo,

buscar la creatividad y la innovación, e incentivar una cultura organizacional orientada al cambio (Bass & Riggio, 2006). Sin embargo, la planificación institucional es un proceso más estructurado y requiere una combinación de habilidades de liderazgo, gestión y planificación estratégica para la definición de estrategias y planes de acción para alcanzarlos (Salazar & Romero, 2006). Resumido en que

Por otro lado, se tiene que la cultura organizativa es influida por el liderazgo transformacional, con 0,002 de significancia y valor de Nagelkerke de 18,50%. Efectivamente, el liderazgo transformacional tiene influencia en la cultura organizativa al motivar e inspirar a los integrantes de la institución, alineándolos en torno a una visión compartida, empoderarlos y desarrollar su potencial, en la práctica de creencias, valores y actitudes que imparten los integrantes de la institución (Alles, 2007; Bass y Riggio, 2006).

Las relaciones humanas es otra dimensión influida por el liderazgo transformacional, pues muestra una significancia de 0.000 y un valor de Nagelkerke de 35.30%. Además, el liderazgo transformacional también guarda efecto en el trabajo en equipo con una significancia igual que con la anterior dimensión 0.000 y un valor de Nagelkerke de 27.40%. Para ambos casos, existe estudios que coinciden con los hallazgos; Quiñones (2020), indica que el liderazgo transformacional incide modo significativo en las el trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en el ecosistema de las instituciones; Jaramillo et al. (2021), también explico de esta variable en las dos dimensiones descritas en este párrafo.

El estudio también revela que hay una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión de la comunicación organizativa en la Microred de salud estudiada. La significancia obtenida ($p=0.045$) indica la existencia de una evidencia estadística suficiente para la aceptación de la hipótesis alterna. La influencia encontrada del liderazgo transformacional en la comunicación organizativa, aunque débil (9.10% según el valor de Nagelkerke), respalda la relevancia de este estilo de liderazgo en la promoción de una comunicación más efectiva y fluida dentro de la organización (Contreras Delgado & Garibay Rendón, 2020). Estos resultados sugieren que el liderazgo transformacional puede desempeñar un papel crucial en optimizar la comunicación entre los trabajadores

de la Microred de salud, lo que a su vez puede tener efectos positivos en la eficiencia y el funcionamiento general de la institución.

El efecto encontrado del liderazgo transformacional en la comunicación organizativa representa una parte relativamente pequeña de la varianza total. Por lo tanto, es a la comunidad científica se insta realizar investigaciones adicionales que permitan obtener una comprensión más completa de cómo el liderazgo transformacional puede impactar de manera más significativa en la comunicación y en otros aspectos clave de la organización.

Por otro lado, en el estudio no se ha encontrado una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión de la calidad organizativa en la Microred de salud estudiada. La significancia obtenida ($p=0.989$) por lo que se puede expresar que el liderazgo transformacional no influye en la calidad organizativa desde la perspectiva de los trabajadores de la institución. Además, el valor de Nagelkerke, que muestra un efecto del liderazgo transformacional en la calidad organizativa de 0.00%, respalda la conclusión de que no hay una influencia significativa del liderazgo transformacional en esta dimensión. Estos resultados sugieren que otros factores o variables pueden ser más relevantes para determinar la calidad organizativa en la Microred de salud estudiada.

Es importante tener en cuenta que estos resultados se limitan al contexto específico de la Microred de salud y a la perspectiva de los trabajadores de la institución. Puede haber otros factores organizativos, culturales o individuales que influyan en la calidad organizativa y deben de tomarse en cuenta en próximos estudios. Además, el hecho de que no se haya encontrado una relación relevante entre el liderazgo transformacional y la calidad organizativa no significa necesariamente que el liderazgo transformacional no tenga importancia en otros aspectos de la organización.

Con significancia opuesta se muestra resultados que respaldan la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión de la capacitación del personal en la Microred de salud estudiada. La significancia obtenida ($p=0.019$) indica que existe evidencia sobre la influencia de la variable en la dimensión descrita. El valor de Nagelkerke, que indica un efecto del liderazgo transformacional en la

capacitación del personal del 11.90%, respalda la relevancia de este estilo de liderazgo en el fomento y promoción de la capacitación en la organización. Estos resultados sugieren que este tipo de liderazgo desempeña un papel importante en la facilitación de oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para el personal de la Microred de salud estudiada.

Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para la gestión y el liderazgo en la organización. Al promover un enfoque de liderazgo transformacional, los líderes pueden influir positivamente en la capacitación del personal, lo que a su vez puede mejorar la competencia y el desempeño de los trabajadores. Esto puede tener beneficios tanto para los trabajadores individuales como para la organización en su conjunto.

Finalmente, con el estudio se revela resultados significativos que respaldan la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión de la satisfacción del personal en la Microred de salud de Bajo Naranjillo; la significancia obtenida ($p=0.006$) indica que existe evidencia estadística que indica que sí influye. El valor de Nagelkerke, que indica un efecto del liderazgo transformacional en la satisfacción del personal del 16.00%, respalda la importancia de este estilo de liderazgo en la satisfacción y bienestar de los trabajadores. Estos resultados sugieren que el liderazgo transformacional desempeña un rol crucial en la generación de un entorno laboral positivo y motivador, lo que a su vez incide en la satisfacción y el compromiso del personal en la institución.

Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y el liderazgo en la Microred de salud. Al promover un enfoque de liderazgo transformacional, los líderes pueden influir positivamente en la satisfacción del personal, lo que a su vez puede tener un impacto en la productividad, la retención del talento y la calidad de los servicios brindados. Una fuerza laboral satisfecha tiende a ser más comprometida, motivada y dispuesta a brindar un excelente desempeño en su trabajo.

En toda la discusión realizada, es importante reconocer las limitaciones de este estudio, como su enfoque en una única perspectiva (los trabajadores) y su contexto específico en la Microred de salud. También se considera la necesidad de

investigaciones adicionales para respaldar y ampliar estos resultados, así como para explorar otros factores que puedan o no en el desarrollo institucional y sus dimensiones.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional desde la percepción del personal de una Microred de salud en San Martín, año 2023. Los resultados revelaron una significancia estadística ($p=0,028$) que indica la existencia una influencia representativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional. El valor de Nagelkerke, que explica aproximadamente el 16,00% de la variabilidad en el desarrollo institucional, respalda la trascendencia del liderazgo transformacional en esta dimensión. Estos datos proporcionan evidencia sólida, destacando así la importancia de fomentar y promover un liderazgo transformacional en el ámbito de la salud para lograr un desarrollo institucional sólido.

Al examinar las dimensiones específicas del liderazgo transformacional en relación el desarrollo institucional, se observó que el carisma y la motivación inspiradora no demostraron una influencia significativa, según la prueba de significancia y el valor de Nagelkerke. Estos hallazgos apuntan a que, en el contexto de la Microred de salud estudiada, el carisma y la capacidad de inspirar a los demás no presentan un impacto directo en el desarrollo de la institución. Por otro lado, se encontró que la estimulación intelectual y la consideración individualizada tienen un efecto significativo en el desarrollo institucional. Estos hallazgos indican que el estímulo a la creatividad y el pensamiento crítico, así como el apoyo y la atención personalizada hacia los miembros de la institución, son aspectos clave para promover un desarrollo institucional sólido.

Se determino la influencia del liderazgo transformacional en las dimensiones desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023. Al analizar las diferentes dimensiones del desarrollo institucional en función al liderazgo transformacional, se encontraron resultados interesantes. Se determinó que el liderazgo transformacional no influye en la planeación y calidad organizativa. Esto implica que, desde la perspectiva de los trabajadores de la institución, el liderazgo transformacional no afecta directamente la forma en que se planifican las actividades y se asegura la calidad de los servicios en la organización.

Sin embargo, se encontró que el liderazgo transformacional sí influye positivamente en otras dimensiones clave del desarrollo organizacional. Específicamente, se observó una influencia positiva en la cultura organizativa, las relaciones humanas, el trabajo en equipo, la comunicación organizativa, la capacitación del personal y la satisfacción del personal. Estos resultados sugieren que el liderazgo transformacional desempeña un papel fundamental en la promoción de una cultura organizativa positiva, en el fomento de relaciones saludables entre los integrantes de la institución, en la mejora del trabajo en equipo, en la comunicación efectiva dentro de la organización, en la iniciativa de la capacitación del personal y en el aumento de la satisfacción del personal.

Estos hallazgos son relevantes para la Microred de salud de Bajo Naranjillo, ya que indican que el liderazgo transformacional puede ser una herramienta efectiva para mejorar aspectos importantes del desarrollo organizacional. Al enfocarse en la promoción de una cultura positiva, en el refuerzo de las relaciones humanas, en el fomento del trabajo en equipo, en la mejora de la comunicación y en la capacitación del personal, los líderes pueden contribuir a un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio.

VII. RECOMENDACIONES

Basado en los resultados, discusión y recomendaciones del estudio, se considera relevante que El ministerio de salud y la Micro Red de salud en estudio siga tome acciones en:

El fortalecimiento del liderazgo transformacional, dado que ha demostrado tener un impacto significativo en el desarrollo institucional, se recomienda implementar programas de desarrollo de liderazgo que fomenten las habilidades y competencias necesarias para ejercer un liderazgo transformacional efectivo. Estos programas podrían incluir capacitación en habilidades de comunicación, motivación inspiradora, estimulación intelectual y apoyo individualizado.

Planificación estratégica participativa, aun cuando el liderazgo transformacional no mostró que influye de modo significativo en la planificación organizacional, se sugiere incorporar elementos de liderazgo transformacional en el proceso de planificación estratégica. Sobre todo, en el primer nivel de atención, donde los equipos, solo un pequeño grupo de personal administrativo de los establecimientos de salud son responsables de la planificación, debe de hacerse posible de que todos los implicados en la ejecución de las acciones también formen parte de este proceso. Pues, la planificación participativa, que recoge los aporte e ideas de todos, compromete a los actores con el plan.

Fomento de la cultura organizativa, considerando que el liderazgo transformacional incide en la cultura organizativa, se sugiere promover una cultura orientada al cambio, la colaboración y la innovación. Esto se puede alcanzar mediante de la promoción de valores compartidos, la creación de espacios de participación y retroalimentación, y el reconocimiento del trabajo en equipo y los logros individuales.

Mejora de las relaciones humanas y el trabajo en equipo, debido a que el liderazgo transformacional también influye en las relaciones humanas y el trabajo en equipo, se recomienda implementar estrategias para fortalecer estas áreas. Esto puede incluir la realización de actividades de construcción de equipos, el fomento de la comunicación abierta y efectiva, y la promoción de un ambiente de confianza y colaboración.

Dado que el liderazgo transformacional influye en la capacitación del personal y la satisfacción del personal, también se recomienda brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los colaboradores, esto incluye identificar la necesidad de capacitación, para diseñar programas de formación adecuados y brindar oportunidades de aprendizaje continuo. El liderazgo transformacional puede desempeñar un papel importante en este proceso, al promover la estimulación intelectual y el desarrollo individual de los empleados, a través del estímulo para seguir estudios de posgrado. Y respecto a la satisfacción del personal, brindar un entorno de trabajo favorable, reconocer y valorar el trabajo realizado, promover un balance entre el trabajo y la vida personal, y proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Parra-Penagos, C., & Rodríguez-Fonseca, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143.
- Segredo Pérez, A. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 1-6.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Bunge, M. (2000). *La investigación científica: Su estrategia y filosofía*. Mexico: Siglo XXI.
- Burns, M. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Chinchay Díaz, W., & Chávarry Ysla, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número especial), 650-662.
doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Contreras Delgado, O., & Garibay Rendón, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(02), 43-70.
- Contreras, L. F. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081 - 4101.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151

- Díaz, M. (2021). *El liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC, 2021, Lima, Perú*. Universidad Peruana de Las Americas , Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1675/Tesis%2c%20Maria%20Luisa%20Diaz%20Huanca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farji-Brener, A. G. (2007). Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. *Interciencia*, 32(10), 716-720.
- García, M. (2012). *Liderazgo Transformacional Y Aceptación Del Cambio Organizacional*. Editorial Academica Espanola.
- García, M., Quispe, C., & Ráez, L. (2003). Mejora continua de la calidad en los Procesos. *Revistas de investigación UNMSM*, 6(1), 089–094.
- García-Rivera, B., Mendoza-Martínez, I., & Olguín-Tiznado, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51(129). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4560/456069571008/456069571008.pdf>
- Gobierno regional de San Martín. (13 de noviembre de 2019). *Supervisan Redes, Microredes y establecimientos de salud*. Obtenido de <http://regionsanmartin.gob.pe/Noticias?url=noticia&id=5812>
- Gómez, J. L. (2019). *La cultura Organizacional Y la toma de decisiones gerenciales*. Ensayo para especialista , Universidad Militar Nueva Granada , Facultad de Ciencias Economicas , Bogotá.
- Hanco, C. R. (2015). *Estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desarrollo institucional en el I.E.S.T.P. valle de tambo, distrito de Coca Chacra, provincia de Islay, departamento Arequipa-2015*. Tesis para Maestría , Universidad Nacional de Pedro Ruiz Gallo, Facultad de Ciencias Historico Sociales y Educación , Lambayeque.
- Henández , R., Fernández , C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.

- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. doi:10.1016/j.rpto.2016.06.003
- Insight, E. (2023). La madurez del empleado como mediador: el vínculo entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional. *Development and Learning in Organizations*, 37(2), 51-53. doi:https://doi.org/10.1108/DLO-12-2022-0256
- Jaramillo, D., Rojas, W., Acero, L., & Menacho, A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 340-350.
- Koontz, H., & Heinz, W. (2003). *Administración: Una perspectiva global*. México: McGraw Hill.
- Lamka, D. (2020). *Las Virtudes del líder Transformacional*. Ecuador : David Lamka Stokar.
- Lopez-Zapata, E., Hincapié-Montoya, ;., & Zuluaga-Correa, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Espacios*, 38(57), 16. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Lozada , O., Yangali, J., Rodriguez , J., & Ipanaqué, M. (2023). *Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS* (Primera ed.). Lima: Fondo Editorial de la Universidad Privada Norbert Wiener.
- Medina Gamero, A., Regalado Chamorr, M., Del Pino Robles, J., & Caballero Medina, C. (2022). El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. *Atención Primaria Práctica*, 4(3). doi:10.1016/j.appr.2022.100133
- Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista*

Iberoamericana para la investigación Y el desarrollo educativo, 10(20).
doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Ministerio de Salud . (18 de Marzo de 2020). *Conocer establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención*. Obtenido de <https://www.gob.pe/16727-conocer-establecimientos-de-salud-del-primer-nivel-de-atencion>

Ministerio de salud. (1998). *Planificación de los Servicios de Salud* . Obtenido de http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/763_MINSA169.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (8 de mayo de 2023). *La COVID-19 es ahora un problema de salud establecido y persistente*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/8-5-2023-covid-19-es-ahora-problema-salud-establecido-persistente>

Penfield, R., & Giacobbi, P. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213-225.
doi:http://dx.doi.org/10.1207/s15327841mpee0804_3

Quiñones, S. (2020). *Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la red 03, UGEL 04 Comas, 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.

Quispe, D. J. (2017). *Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017*. Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado , Lima.

Rache, A., & Liceta, M. (2019). *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, 2019*. Tesis pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias de Gestión, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1201/Liceta%20Robles%2c%20Mariana%20Magdalena%3b%20Rache%20Fernandez%2c%20Andrea%20Esthefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Radi Afsouran, N., Charkhabi , M., Mohammadkhani, F., & Seidel, L. (2022). El vínculo entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional:

probando el papel mediador de la madurez de los empleados. *Journal of Management Development*, 41(7/8), 417-430. doi:<https://doi.org/10.1108/JMD-06-2021-0167>

Resolución Ministerial N.º 122-2001-SA-DM. (07 de Marzo de 2001). *Lineamientos para la Delimitación de Redes de Salud y sus anexos, Normas legales* .

Robbins, S., & DeCenzo, D. (2008). *Supervisión* (Quinta ed.). Mexico: Pearson Educación.

Rodríguez, C. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito. *Ciencia Latina*, 7(1), 7508-7525. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982

Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J., & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>

Salazar, D., & Romero, G. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial? *Multiciencias*, 6(1), 1 - 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460103.pdf>

Santa Cruz, E. (2023). *Influencia de la calidad de atención en la satisfacción del usuario de un centro de salud tipo C Guayaquil, Ecuador 2022*. Tesis, Universidad Cesar Valejo, Escuela de posgrado, Lima.

Uphoff, N. (1986). *Local Institutional Development: an analytical source book with cases [Desarrollo institucional local: un libro analítico de fuentes y casos]*. West Hartford: Kumarian Press.

Yukl, G. (1999). Una evaluación de las debilidades conceptuales en las teorías de liderazgo transformacional y carismático. *El Liderazgo Trimestral*, 10(2), 285-305. doi:[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00013-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00013-2)

ANEXOS

Anexo 1

Matiz de consistencia

Título: “Liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro Red de salud, San Martin 2023”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la planificación organizacional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizativa desde la percepción del personal de una</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la planificación organizacional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizativa desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo transformacional influye en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>Hipótesis específicas El liderazgo transformacional influye en la planificación organizacional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>El liderazgo transformacional influye en la cultura organizativa desde la percepción del personal de una</p>	Variable independiente: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Carisma	Sentido de humor Escucha activa Empatía Tolerancia Manejo emocional	1 al 12	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5	Deficiente: 41 - 144 puntos Eficiente: 145 - 182 puntos Muy eficiente: 182 - 205 puntos
			Motivación inspiradora	Motivación Optimismo Confianza Coherencia Consecuente	13 al 23		
			Estimulación intelectual	Ideas innovadoras Manejo de criterio Resolución de problemas Capacitación	24 al 32		
Consideración individualizada	Comunicación abierta Interés por los colaboradores Reconocimiento	33 al 41					

			Variable dependiente: Desarrollo institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>Microred de salud, San Martin 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en las relaciones humanas desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la comunicación organizativa desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la calidad organizativa desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la capacitación del personal de una</p>	<p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en las relaciones humanas desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la comunicación organizativa desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la calidad organizativa desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la capacitación del personal de una</p>	<p>Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>El liderazgo transformacional influye en El liderazgo transformacional influye las relaciones humanas de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>El liderazgo transformacional influye en el trabajo en equipo de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>El liderazgo transformacional influye en la comunicación organizativa de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>El liderazgo transformacional influye en la calidad organizativa de una Microred de salud, San Martin 2023</p> <p>El liderazgo transformacional influye en la capacitación del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p>	Planificación organizacional	Planificación estratégica Planificación táctica Planificación operativa de contingencia	1 al 09	<p>Ordinal</p> <p>Nunca: 1</p> <p>Casi nunca: 2</p> <p>A veces: 3</p> <p>Casi Siempre: 4</p> <p>Siempre: 5</p>	<p>Inadecuado:57 -201 puntos</p> <p>Adecuado: 202 - 254 puntos</p> <p>Muy adecuado: 254 – 285 puntos</p>
	Cultura organizativa	Normas Creencias Valores	10 al 17				
	Relaciones humanas	Relación colectiva Relación con los superiores	18 al 26				
	Trabajo en equipo	Desarrollo de tareas Suma de esfuerzos Eficacia Eficiencia	27 al 32				
	Comunicación organizativa	Comunicación descendente Comunicación ascendente	33 al 38				
	Calidad organizativa	Aceptación Impacto Seguridad de producción	39 al 42				
	Capacitación del personal	Capacitación institucional Desarrollo profesional Desarrollo social	43 al 48				

<p>transformacional en la capacitación del personal de una Microred de salud, San Martin 2023? ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023?</p>	<p>Microred de salud, San Martin 2023 Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p>	<p>El liderazgo transformacional influye en la satisfacción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023</p>	<p>Satisfacción del personal</p>	<p>Identidad Flexibilidad Percepción de la administración Carga de trabajo Remuneración</p>	<p>49 al 57</p>		
Tipo y diseño de la investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Análisis de los datos	
<p>Enfoque: Cuantitativo Método: Básica Nivel: Explicativo Alcance: Correlacional causal Diseño: No experimental</p>		<p>Población: 75 profesionales de salud Muestra: No se realiza cálculo de la muestra. Se realizará un censo. Muestreo: No aplica</p>		<p>Variable independiente Técnicas: Encuesta Instrumento: cuestionario en escala Tipo Likert Variable dependiente: Técnicas: Encuesta Instrumento: Instrumento: cuestionario en escala Tipo Likert</p>		<p>Descriptiva Inferencial</p>	

Anexo 2

I. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Liderazgo transformacional en una Micro Red de salud	El liderazgo transformacional es aquel donde el líder es un agente de cambio para sus seguidores (Burns, 1978). En lugar de simplemente cumplir con sus tareas diarias, los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores a alcanzar su máximo potencial ya hacer una contribución significativa a la organización. Estos líderes utilizan la comunicación efectiva, la empatía y la inspiración para articular una visión, motivar y guiar a sus seguidores hacia el éxito al crear un ambiente favorable en la institución (Koontz & Heinz, 2003).	Para este trabajo se empleará un instrumento de elaboración propia basado en cuatro dimensiones desarrolladas en 41 ítems.	Carisma	Sentido de humor Escucha activa Empatía Tolerancia Manejo emocional	1 al 12	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5	Deficiente: 41 -144 puntos Bueno: 145 - 182 puntos Muy Bueno: 182 - 205 puntos
			Motivación inspiradora	Motivación Optimismo Confianza Coherencia Consecuente	13 al 23		
			Estimulación intelectual	Ideas innovadoras Manejo de criterio de resolución de problemas Capacitación	24 al 32		
			Consideración individualizada	Comunicación abierta Interés por los colaboradores Reconocimiento	33 al 41		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Desarrollo institucional en una Micro Red de Salud	Definición conceptual. Definiendo el desarrollo institucional se refiere a la capacidad de una organización para crecer y mejorar de manera sostenible en el tiempo, a través de la gestión efectiva de sus recursos y la consecución de sus objetivos estratégicos de manera eficiente (Uphoff, 1986). Este proceso implica la implementación de medidas que permitan mejorar la planificación organizacional, la cultura organizativa, las relaciones humanas, el trabajo en equipo, la comunicación organizativa, la calidad organizativa, la capacitación de los colaboradores y la satisfacción del personal para así lograr el equilibrio de las organizaciones	Para este trabajo se empleará un instrumento de elaboración propia basado en ocho dimensiones desarrolladas en 57 ítems.	Planificación organizacional	Planificación estratégica Planificación táctica Planificación operativa Planificación contingencia de	1 al 09	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5	Deficiente 57 -201 puntos Bueno: 202 - 254 puntos Muy bueno: 254 – 285 puntos
			Cultura organizativa	Normas Creencias Valores	10 al 17		
			Relaciones humanas	Relación colectiva Relación con los superiores	18 al 26		
			Trabajo en equipo	Desarrollo de tareas Suma de esfuerzos Eficacia Eficiencia	27 al 32		
			Comunicación organizativa	Comunicación descendente Comunicación ascendente	33 al 38		
			Calidad organizativa	Aceptación Impacto Seguridad de producción	39 al 42		
			Capacitación del personal	Capacitación institucional Desarrollo profesional Desarrollo social	43 al 48		
			Satisfacción del personal	Identidad Flexibilidad Percepción de la administración Carga de trabajo Remuneración	48 al 57		

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

II. Instrumento para medir liderazgo transformacional en una Micro Red de salud

Estimado profesional de salud a continuación se le muestra una serie de premisas que tiene como objetivo medir el liderazgo transformacional dentro la institución que labora, responder como Microred. La información que usted proporcione es de carácter anónimo, por lo que se le pide marcar las los ítems con total sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco su colaboración de manera anticipada.

Instrucciones: Marque con (X) a la valoración que de a cada uno de los ítems, considerando que:

Nunca: 1

Casi nunca: 2

A veces: 3

Casi Siempre: 4

Siempre: 5

Variable: Liderazgo transformacional						
Dimensión: Carisma		1	2	3	4	5
1	El jefe de su establecimiento mantiene un ambiente organizacional ameno.					
2	Su jefe inmediato siempre muestra una sonrisa sincera					
3	Su jefe genera confianza para contar los problemas suscitados.					
4	Su jefe dedica tiempo para conversar con los trabajadores.					
5	Su jefe se preocupa por todos los trabajadores.					
6	Su jefe se interesa por las necesidades de los trabajadores					
7	Su jefe se interesa por las habilidades de los trabajadores.					
8	Su jefe evita criticar todo lo que se hace en el establecimiento.					
9	Su jefe respeta las sugerencias, opiniones e ideas de sus trabajadores.					

10	Su jefe evita la inercia y la apatía.					
11	Su jefe evita buscar culpables, frente a un problema encuentra la solución.					
12	Su jefe evita actuar por impulso, sabe cuándo y cómo intervenir.					
Dimensión: Motivación inspiradora		1	2	3	4	5
13	Su jefe reconoce y potencia los factores externos que estimulan el entusiasmo de los trabajadores.					
14	Su jefe reconoce a cada uno de los trabajadores como parte fundamental de la institución					
15	La presencia del jefe inyecta pasión y entusiasmo en los trabajadores.					
16	Su jefe siempre tiene la visión de lo que quiere obtener					
17	Su jefe juzga las tareas desde una perspectiva favorable de lograr.					
18	Su jefe tiene confianza en sí mismo y sus colaboradores para sobresalir de situaciones difíciles					
19	Su jefe delega responsabilidades para formar y orientar a otros trabajadores.					
20	Su jefe no duda de las capacidades y habilidades de sus trabajadores.					
21	Su jefe actúa conforme a su predica y convicción de la institución.					
22	Su jefe actúa conforme a la normativa vigente y planificación estratégica de la institución.					
23	Su jefe no abandona los trabajadores cuando el trabajo se torna complicado.					
Dimensión: Estimulación intelectual		1	2	3	4	5
24	Su jefe usa la creatividad para impulsar actividades novedosas que mejoran a la institución.					
25	Su jefe toma en cuenta las iniciativas innovadoras de sus trabajadores.					
26	Su jefe valora y pondera diversas opciones antes de tomar una decisión.					
27	Su jefe es capaz de comunicar claramente las decisiones tomadas.					
28	Su jefe no dilata el tiempo en la solución de conflictos, aplica mecanismos prácticos.					
29	Su jefe deja que las partes participen en la solución de conflictos					
30	Su jefe satisface a las partes involucradas en el conflicto al término de su intervención.					

31	Su jefe evalúa el desempeño laboral desde una perspectiva integral.					
32	Su jefe fomenta la participación en programas de capacitación, conferencias, seminarios y estudios de post grado para fomentar el aprendizaje y el crecimiento profesional.					
Dimensión: Consideración individualizada		1	2	3	4	5
33	Su jefe establece una comunicación abierta y honesta con cada trabajador, para conocer sus necesidades y preocupaciones personales.					
34	Su jefe da recomendaciones y enseñan a mejorar sus necesidades y preocupaciones.					
35	Su jefe no compara las necesidades y problemas de los trabajadores con las suyas.					
36	Su jefe satisface las necesidades personales de los trabajadores.					
37	Su jefe fomenta la proactividad de los trabajadores en la solución de los problemas y necesidades.					
38	Su jefe trata con de modo equitativo a todos los trabajadores.					
39	Su jefe impulsa el desarrollo del talento de los trabajadores					
40	Su jefe genera competencia positiva en los trabajadores					
41	Su jefe tiene un plan de reconocimiento mensual a los trabajadores que alcanzan metas individuales y organizacionales.					

III. Instrumento para medir el desarrollo institucional en una Microred de salud

Estimado profesional de salud a continuación se le muestra una serie de premisas que tiene como objetivo medir el desarrollo institucional de la Micro Red que usted labora. La información que usted proporcione es de carácter anónimo, por lo que se le pide marcar los ítems con total sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco su colaboración de manera anticipada.

Instrucciones: Marque con (X) a la valoración que dé a cada uno de los ítems, considerando que:

Nunca: 1

Casi nunca: 2

A veces: 3

Casi Siempre: 4

Siempre: 5

Variable: Desarrollo organizacional						
Dimensión: Planificación organizacional		1	2	3	4	5
1	Ha sido involucrado en el diagnóstico situacional de la institución					
2	Ha identificado alguna fortaleza, oportunidad, debilidad o amenaza para la institución					
3	La visión y misión de la institución es compartida por todos los trabajadores					
4	Los objetivos de la institución responden a la problemática que debe de atender					
5	Las metas de cada área son reales y alcanzables en los plazos establecidos.					
6	Las áreas que conforman el establecimiento de salud cuentan con un plan de trabajo que parten de los objetivos de la institución.					
7	Se han delegado funciones que se complementan para el cumplimiento de los objetivos y metas.					
8	Todas las tareas y operaciones asignadas por las áreas se ejecutan y cumplen con los objetivos específicos.					

9	Las áreas y trabajadores con funciones específicas conocen su actuación frente a una crisis (p.ej. pandemia) para no retrasar el cumplimiento de los objetivos.					
Dimensión: Cultura organizativa		1	2	3	4	5
10	Las normas de la institución están adecuadamente establecidas					
11	Las normas son respetadas por todos los trabajadores sin importar el rango jerárquico					
12	No existe parcialidad al momento de aplicar las normas					
13	Las creencias y son respetadas dentro la institución					
14	No está prohibido que los trabajadores compartan sus ideales					
15	No se discrimina el trabajador por su forma de pensar					
16	La institución establece sus valores y busca la práctica					
17	Los trabajadores actúan en el marco de los valores institucionales					
Dimensión: Relaciones Humanas		1	2	3	4	5
18	Consideras que la institución es el mejor espacio para relacionarme con otras personas.					
19	Emocionalmente te encuentras bien cuando permaneces en la institución					
20	En la institución es un espacio de confianza y respeto recíproco					
21	En fácil interactuar con todos los trabajadores de la institución.					
22	Existe el compañerismo y solidaridad en la institución.					
23	El jefe de la institución se dirige respetuosamente a los trabajadores.					
24	Los trabajadores se dirigen con respeto al jefe del establecimiento.					
25	El jefe tiene la forma de llegar y mencionar que cosas se están haciendo bien y cuales mal.					
26	El jefe tiene la capacidad de individualizar las dificultades de los trabajadores e indica como deben de mejorar.					
Dimensión: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
27	Las actividades asignadas por área se desarrollan de manera colaborativa para alcanzarlas.					

28	Cuando se asigna una actividad a un área los trabajadores fijan un objetivo compartido.					
29	Frente a las actividades de un área los trabajadores actúan como un complemento para el logro del objetivo.					
30	Se busca la utilización de los talentos y habilidades para fortalecer su participación.					
31	El trabajo en equipo permite cumplir con las actividades en el tiempo programado.					
32	El trabajo en equipo permite cumplir las actividades optimizando el uso de recursos.					
Dimensión: Comunicación organizativa		1	2	3	4	5
33	La información que obtengo siempre es de alguien de mayor jerarquía dentro la institución.					
34	La información que obtengo sobre la institución es de documentos oficiales.					
35	Comunican de los planes (estratégico, táctico, operativo) de la institución desde el primer contacto del trabajador					
36	El jefe de la Microred se comunica con todos sus trabajadores					
37	Cuando un trabajador quiere comunicar algo sobre su área se tiene definido con quien hacerlo					
38	Sus opiniones de mejora son tomadas en cuenta por sus superiores en la institución.					
Dimensión: Calidad organizativa		1	2	3	4	5
39	En comparación con otras Micro Redes la atención que se brinda es preferida por los pacientes.					
40	Mantener satisfechos a sus usuarios es lo más importante para la Microred.					
41	La Microred cuenta con planes idóneos para mejorar la calidad de atención.					
42	La institución realiza constantes cambios de mejora					
Dimensión: Capacitación del personal		1	2	3	4	5
43	La institución cuenta con un plan de capacitación para su personal.					
44	La capacitación brindada la institución es oportuna.					
45	La capacitación que recibo por parte de la institución ayuda a mejorar mi desempeño.					
46	Cuando me invitan participar en una capacitación me dan a conocer el objetivo de esta.					

47	La institución donde labora lo brinda las facilidades para llevar cursos, diplomados, segundas especialidades, maestrías entre otros.					
48	La capacitación que recibe un profesional permite mayor interacción con los usuarios y compañeros de trabajo.					
Dimensión: Satisfacción del personal		1	2	3	4	5
49	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					
50	Los logros de la institución también son mis logros					
51	Estoy satisfecho de las funciones que me han encomendado					
52	La institución me brinda las facilidades para cumplir mis objetivos					
53	Estoy satisfecho con la actuación de mis superiores					
54	Mis superiores reconocen el trabajo que realizo					
55	Estoy satisfecho con mi carga horaria que me asignan					
56	Estoy satisfecho con la carga laboral					
57	Estoy satisfecho con los beneficios laborales y remunerativos que recibo.					

Anexo 4

Niveles y rangos de las variables

I. Instrumento de liderazgo transformacional por escala de Staninos

Los puntos de corte se calcularon mediante la escala de Staninos para lo cual se consideró que el instrumento consta de 41 ítems organizados en una escala tipo Likert con cinco posibles opciones de respuesta, Nunca: 1; Casi nunca:2; A veces:3; Casi Siempre: 4 y Siempre:5. Al culminar de la respuesta de cada uno de los encuestados pueden obtener puntaje entre 41 y 205 puntos.

Formula: $x \pm 0.75 * DS$

$$a = x - 0.75 * DS$$

$$b = x + 0.75 * DS$$

Donde:

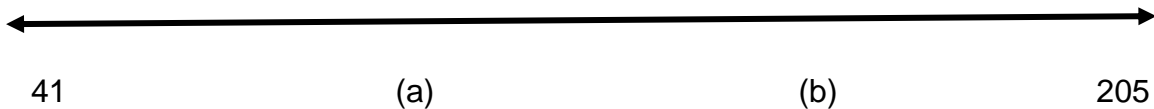
X = media aritmética (163.1)

DS = desviación estándar (25.05)

Al remplazar a y b se obtiene como resultado:

$$a = 163.1 - 0.75 * 25.05 = 144$$

$$b = 163.1 + 0.75 * 25.05 = 182$$



En resumen, los niveles y rangos que se considera Liderazgo transformacional son:

Deficiente: 41 -144 puntos

Bueno: 145 – 182 puntos

Muy bueno: 182 – 205 puntos

El mismo procedimiento se continuo para determinar las categorías de las dimensiones.

II. Instrumento de liderazgo transformacional por escala de Staninos

Los puntos de corte se calcularon mediante la escala de Staninos para lo cual se consideró que el instrumento consta de 57 ítems organizados en una escala tipo Likert con cinco posibles opciones de respuesta, Nunca: 1; Casi nunca:2; A veces:3; Casi Siempre: 4 y Siempre:5. Al culminar de la respuesta de cada uno de los encuestados pueden obtener puntaje entre 57 y 285 puntos.

Formula: $x \pm 0.75 * DS$

$$a = x - 0.75 * DS$$

$$b = x + 0.75 * DS$$

Donde:

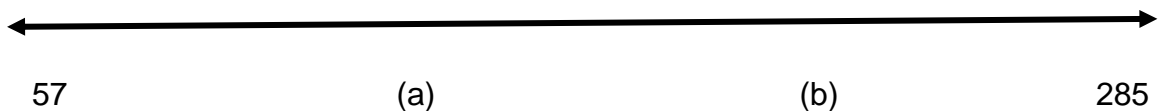
X = media aritmética (227.4)

DS = desviación estándar (35.28)

Al reemplazar a y b se obtiene como resultado:

$$a = 227.4 - 0.75 * 35.28 = 201$$

$$b = 227.4 + 0.75 * 35.28 = 254$$



En resumen, los niveles y rangos que se considera para el desarrollo institucional son:

Deficiente: 57 -201 puntos

Bueno: 202 - 254 puntos

Muy bueno: 254 – 285 puntos

El mismo procedimiento se continuo para determinar las categorías de las dimensiones.

Anexo 5

Confiabilidad de los instrumentos

I. Análisis de confiabilidad liderazgo transformacional

Para determinar la confiabilidad se ha procedido a realizar una prueba piloto en 20 unidades muestrales, luego se realizó una base de datos en Excel 2019 para ser exportado al software estadístico SPSS Versión 25 y realizar la prueba de confiabilidad por alfa de Cronbach.

Prueba de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
,976	41

Análisis de confiabilidad

Se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.976, resultado bueno que indica su aplicación en la población de estudio. Pues, Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2019) explican la valoración de la confiabilidad de los ítems analizados según intervalo al que pertenece el coeficiente:

Inaceptable: [0; 0.5[

Pobre: [0.5; 0.6[

Débil: [0.6;0.7[

Aceptable: [0.7;0.8[

Bueno: [0.8; 0.9[

Excelente: [0.9;1]

II. Análisis de confiabilidad desarrollo organizacional

Para determinar la confiabilidad se ha procedido a realizar una prueba piloto en 20 unidades muestrales, luego se realizó una base de datos en Excel 2019 para ser exportado al software estadístico SPSS Versión 25 y realizar la prueba de confiabilidad por alfa de Cronbach.

Prueba de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
,966	57

Análisis de confiabilidad

Se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.966, resultado excelente que indica su aplicación en la población de estudio. Pues, Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2019) explican la valoración de la confiabilidad de los ítems analizados según intervalo al que pertenece el coeficiente:

Inaceptable: [0; 0.5[

Pobre: [0.5; 0.6[

Débil: [0.6;0.7[

Aceptable: [0.7;0.8[

Bueno: [0.8; 0.9[

Excelente: [0.9;1]

Anexo 6

Validez de los instrumentos.

I. Ficha técnica de los instrumentos para los expertos

A. Liderazgo transformacional en una Micro Red de Salud desde la percepción del personal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Autor (a):	Lic. Enf. Eyner Cristian Leiva Arevalo
Objetivo:	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023
Administración:	Individual _ Grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud y administrativo de una Micro Red
Dimensiones:	4 dimensiones
Confiabilidad:	Coeficiente de alfa de Cronbach 0.976
Niveles o rango:	Deficiente: 41 -144 puntos Bueno: 145 – 182 puntos Muy bueno: 182 – 205 puntos
Cantidad de ítems:	41
Tiempo de aplicación:	10 min

B. Desarrollo Institucional de una Micro Red de Salud desde la percepción del personal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desarrollo institucional
Autor (a):	Lic. Enf. Eyner Cristian Leiva Arevalo
Objetivo:	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martin 2023
Administración:	Individual _ Grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud y administrativo de una Micro Red
Dimensiones:	8 dimensiones
Confiabilidad:	Coeficiente de alfa de Cronbach 0.966
Niveles o rango:	Inadecuado: 57 -201 puntos Bueno: 202 - 254 puntos Muy bueno: 254 – 285 puntos
Cantidad de ítems:	57
Tiempo de aplicación:	15 min

II. . Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios para medir el **liderazgo transformacional y desarrollo institucional** en personal de una Micro Red de salud elaborado por el **Lic. Enf. Eyner Cristian Leiva Arevalo** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel


3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

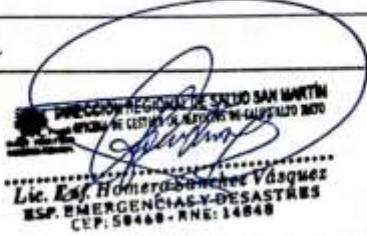
III. Datos generales de los jueces expertos

1. Primer juez

Nombre del juez:	RICHARD SANTILLAN ALVA.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
IV. Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X)
V.	Organizacional ()
VI. Áreas de experiencia profesional:	DOLENIA UNIVERSITARIA - INVESTIGACIÓN
VII.	PIRECTOR I.E.S. SAN LUCAS.
VIII.	DOLENIA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA.
IX. Institución donde labora:	UCSF - TES SAN LUCAS.
X.	
XI.	
XII. Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
XIII. Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	DOLENTE DE INVESTIGACIÓN EN LA FACSP, UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SANTIAGO, FIAPL PLOSA. ASESOR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
XIV.	
XV. Nro. DNI.:	01046928.
Firma del experto	

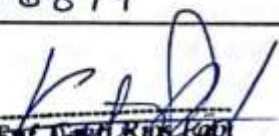
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANTILLAN ALVA, RICHARD DNI 01046928	TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 11/03/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 12/03/2018 Fecha egreso: 14/12/2018	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT PERU
SANTILLAN ALVA, RICHARD DNI 01046928	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: GESTION EDUCACIONAL Fecha de diploma: 12/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/01/2005 Fecha egreso: 15/03/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
SANTILLAN ALVA, RICHARD DNI 01046928	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: CIENCIAS NATURALES Y ECOLOGIA Fecha de diploma: 22/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
SANTILLAN ALVA, RICHARD DNI 01046928	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/05/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU

2. Segundo juez

Nombre del juez:	HOMERO SANCHEZ VASQUEZ
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL: DOCENCIA UNIVERSITARIO
Institución donde labora:	HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA UNIVERSIDAD CATOLICA SEDE SAPIENTIAE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	ASESOR DE TESIS.
Nro. DNI.:	42846492
Firma del experto	

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ VASQUEZ, HOMERO DNI 42846452	Licenciado en Enfermería Fecha de diploma: 23/04/2008 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: - DUPLICADO	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN PERU
SANCHEZ VASQUEZ, HOMERO DNI 42846452	MAESTRO EN GESTIÓN E INNOVACION EDUCATIVA Fecha de diploma: 31/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/08/2017 Fecha egreso: 30/08/2019	UNIVERSIDAD CATOLICA SEDES SAPIENTIAE PERU
SANCHEZ VASQUEZ, HOMERO DNI 42846452	TITULO DE ESPECIALISTA CUIDADO DEL ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 11/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/03/2013 Fecha egreso: 04/12/2014	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
SANCHEZ VASQUEZ, HOMERO DNI 42846452	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 14/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS PERU

3. Tercer juez

Nombre del juez:	Greti Rios Lavi
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	- Docencia Universitaria - Asistencial
Institución donde labora:	- Universidad Católica Sede Sapientiae - sede Ríjga - Hospital II-1. Ríjga.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de tesis
Nro. DNI.:	41176894
Firma del experto	 Lic. Enj. Greti Rios Lavi MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA CEP: 49225 REG: 001045

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RIOS LAVI, GRETI DNI 41176894	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 15/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/12/2012 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU
RIOS LAVI, GRETI DNI 41176894	TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES Fecha de diploma: 26/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/03/2017 Fecha egreso: 30/07/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
RIOS LAVI, GRETI DNI 41176894	LICENCIADO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 15/02/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
RIOS LAVI, GRETI DNI 41176894	BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 11/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL _ PRIMER JUEZ**

N°	Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
Dimensión: Carisma						
1	Sentido de humor	El jefe de su establecimiento mantiene un ambiente organizacional ameno.	3	4	4	Cambiar ameno por agradable
2		Su jefe inmediato siempre muestra una sonrisa sincera	4	4	4	
3	Escucha Activa	Su jefe genera confianza para contar los problemas suscitados.	2	2	4	Se trata de escucha activa
4		Su jefe dedica tiempo para conversar con los trabajadores.	4	2	4	Que es una estrategia de comunicación
5	Empatía	Su jefe se preocupa por todos los trabajadores.	3	2	4	Eliminar la palabra "Todos"
6		Su jefe se interesa por las necesidades de los trabajadores	4	4	4	
7		Su jefe se interesa por las habilidades de los trabajadores.	4	4	4	
8	Manejo emocional	Su jefe evita criticar todo lo que se hace en el establecimiento.	4	4	4	
9		Su jefe respeta las sugerencias, opiniones e ideas de sus trabajadores.	4	4	4	
10		Su jefe evita la inercia y la apatía	4	4	4	
11		Su jefe evita buscar culpables, frente a un problema encuentra la solución.	4	4	4	
12		Su evita actuar por impulso, sabe cuándo y cómo intervenir.	3	4	4	Agregar después de "su" la palabra "Jefe"

Dimensión: Inspiración y expectativa						
13	Motivación	Su jefe reconoce y potencia los factores externos que estimulan el entusiasmo de los trabajadores.	4	4	4	
14		Su jefe reconoce a cada uno de los trabajadores como parte fundamental de la institución	4	4	4	
15		La presencia del jefe inyecta pasión y entusiasmo en los trabajadores.	4	4	4	
16	Optimismo	Su jefe siempre tiene la visión de lo que quiere obtener	4	4	4	
17		Su jefe juzga las tareas desde una perspectiva favorable de lograr.	4	4	4	
18	Confianza	Su jefe tiene confianza en sí mismo y sus colaboradores para sobresalir de situaciones difíciles.	4	4	4	
19		Su jefe delega responsabilidades para formar y orientar a otros trabajadores.	4	4	4	
20		Su jefe no duda de las capacidades y habilidades de sus trabajadores.	4	4	4	
21	Coherente	Su jefe actúa conforme a su predica y convicción de la institución.	4	4	4	
22		Su jefe actúa conforme a la normativa vigente y planificación estratégica de la institución.	4	4	4	
23	Consecuente	Su jefe no abandona los trabajadores cuando el trabajo se torna complicado.	4	4	4	
Dimensión: estimulación intelectual						
24	Ideas Innovadoras	Su jefe usa la creatividad para impulsar actividades novedosas que mejoran a la institución.	4	4	4	
25		Su jefe toma en cuenta las iniciativas innovadoras de sus trabajadores.	4	4	4	
26	Manejo de Criterio	Su jefe valora y pondera diversas opciones antes de tomar una decisión.	4	4	4	

27		Su jefe es capaz de comunicar claramente las decisiones tomadas.	4	4	4	
28	Resolución de problemas	Su jefe no dilata el tiempo en la solución de conflictos, aplica mecanismos prácticos.	4	4	4	
29		Su jefe deja que las partes participen en la solución de conflictos	4	4	4	
30		Su jefe satisface a las partes involucradas en el conflicto al término de su intervención.	4	4	4	
31	Capacitación	Su jefe evalúa el desempeño laboral desde una perspectiva integral.	4	4	4	
32		Su jefe fomenta la participación en programas de capacitación, conferencias, seminarios y estudios de post grado para fomentar el aprendizaje y el crecimiento profesional.	4	4	4	
Dimensión: Consideración individualizada						
33	Comunicación abierta	Su jefe establece una comunicación abierta y honesta con cada trabajador, para conocer sus necesidades y preocupaciones personales.	4	4	4	
34	Interés por los colaboradores	Su jefe da recomendaciones y enseñan a mejorar sus necesidades y preocupaciones.	4	4	4	
35		Su jefe no compara las necesidades y problemas de los trabajadores con las suyas.	4	4	4	
36		Su jefe satisface las necesidades personales de los trabajadores.	4	4	4	
37		Su jefe fomenta la proactividad de los trabajadores en la satisfacción de los problemas y necesidades.	4	4	4	
38		Su jefe trata con de modo equitativo a todos los trabajadores.	4	4	4	
39		Su jefe impulsa el desarrollo del talento de los trabajadores	4	4	4	
40	Reconocimiento	Su jefe genera competencia positiva en los trabajadores	4	4	4	
41		Su jefe tiene un plan de reconocimiento mensual a los trabajadores que alcanzan metas individuales y organizacionales.	4	4	4	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE:
DESARROLLO INSTITUCIONAL _ PRIMER JUEZ**

N°	Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
Dimensión: Planificación organizacional						
1	Planificación estratégica	Ha sido involucrado en el diagnóstico situacional de la institución	3	4	4	Se sugiere agregar “usted antes de “Ha”
2		Ha identificado alguna fortaleza, oportunidad, debilidad o amenaza para la institución	3	4	4	Agregar “usted”
3		La visión y misión de la institución es compartida por todos los trabajadores	4	4	4	
4		Los objetivos de la institución responden a la problemática que debe de atender	4	4	4	
5		Las metas de cada área son reales y alcanzables en los plazos establecidos.	4	4	4	
6	Planificación táctica	Las áreas que conforman el establecimiento de salud cuentan con un plan de trabajo que parten de los objetivos de la institución.	4	4	4	
7	Planificación operativa	Se han delegado funciones que se complementan para el cumplimiento de los objetivos y metas.	4	4	4	
8		Todas las tareas y operaciones asignadas por las áreas se ejecutan y cumplen con los objetivos específicos.	4	4	4	

9	Planificación de contingencia	Las áreas y trabajadores con funciones específicas conocen su actuación frente a una crisis (p.ej. pandemia) para no retrasar el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Dimensión: Cultura organizativa						
10	Normas	Las normas de la institución están adecuadamente establecidas	4	4	4	
11		Las normas son respetadas por todos los trabajadores sin importar el rango jerárquico	4	4	4	
12		No existe parcialidad al momento de aplicar las normas	4	4	4	
13	Creencias	Las creencias y son respetadas dentro la institución	4	4	4	
14		No está prohibido que los trabajadores compartan sus ideales	4	4	4	
15		No se discrimina el trabajador por su forma de pensar	4	4	4	
16	Valores	La institución establece sus valores y busca la práctica	4	4	4	
17		Los trabajadores actúan en el marco de los valores institucionales	4	4	4	
Dimensión: Relaciones Humanas						
18	Relación colectiva	Consideras que la institución es el mejor espacio para relacionarme con otras personas.	4	4	4	
19		Emocionalmente te encuentras bien cuando permaneces en la institución	4	4	4	

20		En la institución es un espacio de confianza y respeto recíproco	4	4	4	
21		En fácil interactuar con todos los trabajadores de la institución.	4	4	4	
22		Existe el compañerismo y solidaridad en la institución.	4	4	4	
23	Relación con los superiores	El jefe de la institución se dirige respetuosamente a los trabajadores.	4	4	4	
24		Los trabajadores se dirigen con respeto al jefe del establecimiento.	4	4	4	
25		El jefe tiene la forma de llegar y mencionar que cosas se están haciendo bien y cuales mal.	4	4	4	
26		El jefe tiene la capacidad de individualizar las dificultades de los trabajadores e indica como deben de mejorar.	4	4	4	
Dimensión: Trabajo en equipo						
27	Desarrollo de tareas	Las actividades asignadas por área se desarrollan de manera colaborativa para alcanzarlas.	4	4	4	
28		Cuando se asigna una actividad a un área los trabajadores fijan un objetivo compartido.	4	4	4	
29	Suma de esfuerzos	Frente a las actividades de un área los trabajadores actúan como un complemento para el logro del objetivo.	4	4	4	
30		Se busca la utilización de los talentos y habilidades para fortalecer su participación.	4	4	4	
31	Eficacia	El trabajo en equipo permite cumplir con las actividades en el tiempo programado.	4	4	4	
32	Eficiencia	El trabajo en equipo permite cumplir las actividades optimizando el uso de recursos.	4	4	4	

Dimensión: Comunicación organizativa						
33	Comunicación descendente	La información que obtengo siempre es de alguien de mayor jerarquía dentro la institución.	4	4	4	
34		La información que obtengo sobre la institución es de documentos oficiales.	4	4	4	
35		Comunican de los planes (estratégico, táctico, operativo) de la institución desde el primer contacto del trabajador	4	4	4	
36		El jefe de la Microred se comunica con todos sus trabajadores	4	4	4	
37	Comunicación ascendente	Cuando un trabajador quiere comunicar algo sobre su área se tiene definido con quien hacerlo	4	4	4	
38		Sus opiniones de mejora son tomadas en cuenta por sus superiores en la institución.	4	4	4	
Dimensión: Calidad organizativa						
39	Aceptación	En comparación con otras Micro Redes la atención que se brinda es preferida por los pacientes.	4	4	4	
40	Impacto	Mantener satisfechos a sus usuarios es lo más importante para la Microred.	4	4	4	
41	Seguridad de producción	La Microred cuenta con planes idóneos para mejorar la calidad de atención.	4	4	4	
42		La institución realiza constantes cambios de mejora	4	4	4	
Dimensión: Capacitación del personal						
43	Capacitación institucional	La institución cuenta con un plan de capacitación para su personal.	4	4	4	

44		La capacitación brindada la institución es oportuna.	4	4	4	
45		La capacitación que recibo por parte de la institución ayuda a mejorar mi desempeño.	4	4	4	
46		Cuando me invitan participar en una capacitación me dan a conocer el objetivo de esta.	4	4	4	
47	Desarrollo profesional	La institución donde labora lo brinda las facilidades para llevar cursos, diplomados, segundas especialidades, maestrías entre otros.	4	4	4	
48	Desarrollo social	La capacitación que recibe un profesional permite mayor interacción con los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
Dimensión: Satisfacción del personal						
49	Identidad	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	4	4	4	
50		Los logros de la institución también son mis logros	4	4	4	
51	Flexibilidad	Estoy satisfecho de las funciones que me han encomendado	4	4	4	
52		La institución me brinda las facilidades para cumplir mis objetivos	4	4	4	
53	Percepción de la administración	Estoy satisfecho con la actuación de mis superiores	4	4	4	
54		Mis superiores reconocen el trabajo que realizo	4	4	4	
55	Carga de trabajo	Estoy satisfecho con mi carga horaria que me asignan	4	4	4	
56		Estoy satisfecho con la carga laboral	4	4	4	

57	Remuneración	Estoy satisfecho con los beneficios laborales y remunerativos que recibo.	4	4	4	
----	--------------	---	---	---	---	--

Observaciones, precisar si hay suficiencia: EL INSTRUMENTO TIENE SUFICIENCIA PARA APLICAR

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de Corregir (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: SANTILLÁN ALVA, RICARDO DNI: 01046928

Especialidad: GESTIÓN EDUCACIONAL

Rioja, 20 de mayo del 2023



Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL _ SEGUNDO JUEZ**

N°	Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
Dimensión: Carisma						
1	Sentido de humor	El jefe de su establecimiento mantiene un ambiente organizacional ameno.	4	4	4	
2		Su jefe inmediato siempre muestra una sonrisa sincera	4	4	4	
3	Escucha Activa	Su jefe genera confianza para contar los problemas suscitados.	4	4	4	
4		Su jefe dedica tiempo para conversar con los trabajadores.	4	4	4	
5	Empatía	Su jefe se preocupa por todos los trabajadores.	4	4	4	
6		Su jefe se interesa por las necesidades de los trabajadores	4	4	4	
7		Su jefe se interesa por las habilidades de los trabajadores.	4	4	4	
8	Manejo emocional	Su jefe evita criticar todo lo que se hace en el establecimiento.	4	4	4	
9		Su jefe respeta las sugerencias, opiniones e ideas de sus trabajadores.	4	4	4	
10		Su jefe evita la inercia y la apatía	4	4	4	
11		Su jefe evita buscar culpables, frente a un problema encuentra la solución.	4	4	4	
12		Su evita actuar por impulso, sabe cuándo y cómo intervenir.	3	4	4	Agregar la palabra "Jefe"
Dimensión: Inspiración y expectativa						

13	Motivación	Su jefe reconoce y potencia los factores externos que estimulan el entusiasmo de los trabajadores.	4	4	4	
14		Su jefe reconoce a cada uno de los trabajadores como parte fundamental de la institución	4	4	4	
15		La presencia del jefe inyecta pasión y entusiasmo en los trabajadores.	4	4	4	
16	Optimismo	Su jefe siempre tiene la visión de lo que quiere obtener	4	4	4	
17		Su jefe juzga las tareas desde una perspectiva favorable de lograr.	4	4	4	
18	Confianza	Su jefe tiene confianza en sí mismo y sus colaboradores para sobresalir de situaciones difíciles.	4	4	4	
19		Su jefe delega responsabilidades para formar y orientar a otros trabajadores.	4	4	4	
20		Su jefe no duda de las capacidades y habilidades de sus trabajadores.	4	4	4	
21	Coherente	Su jefe actúa conforme a su predica y convicción de la institución.	4	4	4	
22		Su jefe actúa conforme a la normativa vigente y planificación estratégica de la institución.	4	4	4	
23	Consecuente	Su jefe no abandona los trabajadores cuando el trabajo se torna complicado.	4	4	4	
Dimensión: estimulación intelectual						
24	Ideas Innovadoras	Su jefe usa la creatividad para impulsar actividades novedosas que mejoran a la institución.	4	4	4	
25		Su jefe toma en cuenta las iniciativas innovadoras de sus trabajadores.	4	4	4	
26	Manejo de Criterio	Su jefe valora y pondera diversas opciones antes de tomar una decisión.	4	4	4	
27		Su jefe es capaz de comunicar claramente las decisiones tomadas.	4	4	4	

28	Resolución de problemas	Su jefe no dilata el tiempo en la solución de conflictos, aplica mecanismos prácticos.	4	4	4	
29		Su jefe deja que las partes participen en la solución de conflictos	4	4	4	
30		Su jefe satisface a las partes involucradas en el conflicto al término de su intervención.	4	4	4	
31	Capacitación	Su jefe evalúa el desempeño laboral desde una perspectiva integral.	4	4	4	
32		Su jefe fomenta la participación en programas de capacitación, conferencias, seminarios y estudios de post grado para fomentar el aprendizaje y el crecimiento profesional.	4	4	4	
Dimensión: Consideración individualizada						
33	Comunicación abierta	Su jefe establece una comunicación abierta y honesta con cada trabajador, para conocer sus necesidades y preocupaciones personales.	4	4	4	
34	Interés por los colaboradores	Su jefe da recomendaciones y enseñan a mejorar sus necesidades y preocupaciones.	4	4	4	
35		Su jefe no compara las necesidades y problemas de los trabajadores con las suyas.	4	4	4	
36		Su jefe satisface las necesidades personales de los trabajadores.	4	4	4	
37		Su jefe fomenta la proactividad de los trabajadores en la satisfacción de los problemas y necesidades.	4	4	4	
38		Su jefe trata con de modo equitativo a todos los trabajadores.	4	4	4	
39		Su jefe impulsa el desarrollo del talento de los trabajadores	4	4	4	
40		Reconocimiento	Su jefe genera competencia positiva en los trabajadores	4	4	4
41	Su jefe tiene un plan de reconocimiento mensual a los trabajadores que alcanzan metas individuales y organizacionales.		4	4	4	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE:
DESARROLLO INSTITUCIONAL _ PRIMER JUEZ**

N°	Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
Dimensión: Planificación organizacional						
1	Planificación estratégica	Ha sido involucrado en el diagnóstico situacional de la institución	4	4	4	
2		Ha identificado alguna fortaleza, oportunidad, debilidad o amenaza para la institución	4	4	4	
3		La visión y misión de la institución es compartida por todos los trabajadores	4	4	4	
4		Los objetivos de la institución responden a la problemática que debe de atender	4	4	4	
5		Las metas de cada área son reales y alcanzables en los plazos establecidos.	4	4	4	
6	Planificación táctica	Las áreas que conforman el establecimiento de salud cuentan con un plan de trabajo que parten de los objetivos de la institución.	4	4	4	
7	Planificación operativa	Se han delegado funciones que se complementan para el cumplimiento de los objetivos y metas.	4	4	4	
8		Todas las tareas y operaciones asignadas por las áreas se ejecutan y cumplen con los objetivos específicos.	4	4	4	
9	Planificación de contingencia	Las áreas y trabajadores con funciones específicas conocen su actuación frente a una crisis (p.ej. pandemia) para no retrasar el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	

Dimensión: Cultura organizativa						
10	Normas	Las normas de la institución están adecuadamente establecidas	4	4	4	
11		Las normas son respetadas por todos los trabajadores sin importar el rango jerárquico	4	4	4	
12		No existe parcialidad al momento de aplicar las normas	4	4	4	
13	Creencias	Las creencias y son respetadas dentro la institución	4	4	4	
14		No está prohibido que los trabajadores compartan sus ideales	4	4	4	
15		No se discrimina el trabajador por su forma de pensar	4	4	4	
16	Valores	La institución establece sus valores y busca la práctica	4	4	4	
17		Los trabajadores actúan en el marco de los valores institucionales	4	4	4	
Dimensión: Relaciones Humanas						
18	Relación colectiva	Consideras que la institución es el mejor espacio para relacionarme con otras personas.	4	4	4	
19		Emocionalmente te encuentras bien cuando permaneces en la institución	4	4	4	
20		En la institución es un espacio de confianza y respeto recíproco	4	4	4	
21		En fácil interactuar con todos los trabajadores de la institución.	4	4	4	

22		Existe el compañerismo y solidaridad en la institución.	4	4	4	
23	Relación con los superiores	El jefe de la institución se dirige respetuosamente a los trabajadores.	4	4	4	
24		Los trabajadores se dirigen con respeto al jefe del establecimiento.	4	4	4	
25		El jefe tiene la forma de llegar y mencionar que cosas se están haciendo bien y cuales mal.	4	4	4	
26		El jefe tiene la capacidad de individualizar las dificultades de los trabajadores e indica como deben de mejorar.	4	4	4	
Dimensión: Trabajo en equipo						
27	Desarrollo de tareas	Las actividades asignadas por área se desarrollan de manera colaborativa para alcanzarlas.	4	4	4	
28		Cuando se asigna una actividad a un área los trabajadores fijan un objetivo compartido.	4	4	4	
29	Suma de esfuerzos	Frente a las actividades de un área los trabajadores actúan como un complemento para el logro del objetivo.	4	4	4	
30		Se busca la utilización de los talentos y habilidades para fortalecer su participación.	4	4	4	
31	Eficacia	El trabajo en equipo permite cumplir con las actividades en el tiempo programado.	4	4	4	
32	Eficiencia	El trabajo en equipo permite cumplir las actividades optimizando el uso de recursos.	4	4	4	
Dimensión: Comunicación organizativa						
33	Comunicación descendente	La información que obtengo siempre es de alguien de mayor jerarquía dentro la institución.	4	4	4	

34		La información que obtengo sobre la institución es de documentos oficiales.	4	4	4	
35		Comunican de los planes (estratégico, táctico, operativo) de la institución desde el primer contacto del trabajador	4	4	4	
36		El jefe de la Microred se comunica con todos sus trabajadores	4	4	4	
37	Comunicación ascendente	Cuando un trabajador quiere comunicar algo sobre su área se tiene definido con quien hacerlo	4	4	4	
38		Sus opiniones de mejora son tomadas en cuenta por sus superiores en la institución.	4	4	4	
Dimensión: Calidad organizativa						
39	Aceptación	En comparación con otras Micro Redes la atención que se brinda es preferida por los pacientes.	4	4	4	
40	Impacto	Mantener satisfechos a sus usuarios es lo más importante para la Microred.	4	4	4	
41	Seguridad de producción	La Microred cuenta con planes idóneos para mejorar la calidad de atención.	4	4	4	
42		La institución realiza constantes cambios de mejora	4	4	4	
Dimensión: Capacitación del personal						
43	Capacitación institucional	La institución cuenta con un plan de capacitación para su personal.	4	4	4	
44		La capacitación brindada la institución es oportuna.	4	4	4	
45		La capacitación que recibo por parte de la institución ayuda a mejorar mi desempeño.	4	4	4	

46		Cuando me invitan participar en una capacitación me dan a conocer el objetivo de esta.	4	4	4	
47	Desarrollo profesional	La institución donde labora lo brinda las facilidades para llevar cursos, diplomados, segundas especialidades, maestrías entre otros.	4	4	4	
48	Desarrollo social	La capacitación que recibe un profesional permite mayor interacción con los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
Dimensión: Satisfacción del personal						
49	Identidad	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	4	4	4	
50		Los logros de la institución también son mis logros	4	4	4	
51	Flexibilidad	Estoy satisfecho de las funciones que me han encomendado	4	4	4	
52		La institución me brinda las facilidades para cumplir mis objetivos	4	4	4	
53	Percepción de la administración	Estoy satisfecho con la actuación de mis superiores	4	4	4	
54		Mis superiores reconocen el trabajo que realizo	4	4	4	
55	Carga de trabajo	Estoy satisfecho con mi carga horaria que me asignan	4	4	4	
56		Estoy satisfecho con la carga laboral	4	4	4	
57	Remuneración	Estoy satisfecho con los beneficios laborales y remunerativos que recibo.	4	4	4	

Observaciones, precisar si hay suficiencia: SI EXISTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de Corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: HOMERO SANCHEZ VASQUEZ DNI: 42846492

Especialidad: EMERGENCIAS y DESASTRES
MAESTRO: GESTION E INNOVACION EDUCATIVA

Rioja, 20 de mayo del 2023

Firma del exposito 
Lic. & C. Homero Sanchez Vasquez
ESP. EMERGENCIAS Y RESASTRES
CIP. 50468 - RNE: 14848

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL _ SEGUNDO JUEZ**

N°	Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
Dimensión: Carisma						
1	Sentido de humor	El jefe de su establecimiento mantiene un ambiente organizacional ameno.	4	4	4	
2		Su jefe inmediato siempre muestra una sonrisa sincera	4	4	4	
3	Escucha Activa	Su jefe genera confianza para contar los problemas suscitados.	4	4	4	
4		Su jefe dedica tiempo para conversar con los trabajadores.	4	4	4	
5	Empatía	Su jefe se preocupa por todos los trabajadores.	4	4	4	
6		Su jefe se interesa por las necesidades de los trabajadores	4	4	4	
7		Su jefe se interesa por las habilidades de los trabajadores.	4	4	4	
8	Manejo emocional	Su jefe evita criticar todo lo que se hace en el establecimiento.	4	4	4	
9		Su jefe respeta las sugerencias, opiniones e ideas de sus trabajadores.	4	4	4	
10		Su jefe evita la inercia y la apatía	4	4	4	
11		Su jefe evita buscar culpables, frente a un problema encuentra la solución.	4	4	4	
12		Su evita actuar por impulso, sabe cuándo y cómo intervenir.	3	4	4	Agregar la palabra "Jefe"
Dimensión: Inspiración y expectativa						

13	Motivación	Su jefe reconoce y potencia los factores externos que estimulan el entusiasmo de los trabajadores.	4	4	4	
14		Su jefe reconoce a cada uno de los trabajadores como parte fundamental de la institución	4	4	4	
15		La presencia del jefe inyecta pasión y entusiasmo en los trabajadores.	4	4	4	
16	Optimismo	Su jefe siempre tiene la visión de lo que quiere obtener	4	4	4	
17		Su jefe juzga las tareas desde una perspectiva favorable de lograr.	4	4	4	
18	Confianza	Su jefe tiene confianza en sí mismo y sus colaboradores para sobresalir de situaciones difíciles.	4	4	4	
19		Su jefe delega responsabilidades para formar y orientar a otros trabajadores.	4	4	4	
20		Su jefe no duda de las capacidades y habilidades de sus trabajadores.	4	4	4	
21	Coherente	Su jefe actúa conforme a su predica y convicción de la institución.	4	4	4	
22		Su jefe actúa conforme a la normativa vigente y planificación estratégica de la institución.	4	4	4	
23	Consecuente	Su jefe no abandona los trabajadores cuando el trabajo se torna complicado.	4	4	4	
Dimensión: estimulación intelectual						
24	Ideas Innovadoras	Su jefe usa la creatividad para impulsar actividades novedosas que mejoran a la institución.	4	4	4	
25		Su jefe toma en cuenta las iniciativas innovadoras de sus trabajadores.	4	4	4	
26	Manejo de Criterio	Su jefe valora y pondera diversas opciones antes de tomar una decisión.	4	4	4	
27		Su jefe es capaz de comunicar claramente las decisiones tomadas.	4	4	4	

28	Resolución de problemas	Su jefe no dilata el tiempo en la solución de conflictos, aplica mecanismos prácticos.	4	4	4	
29		Su jefe deja que las partes participen en la solución de conflictos	4	4	4	
30		Su jefe satisface a las partes involucradas en el conflicto al término de su intervención.	4	4	4	
31	Capacitación	Su jefe evalúa el desempeño laboral desde una perspectiva integral.	4	4	4	
32		Su jefe fomenta la participación en programas de capacitación, conferencias, seminarios y estudios de post grado para fomentar el aprendizaje y el crecimiento profesional.	4	4	4	
Dimensión: Consideración individualizada						
33	Comunicación abierta	Su jefe establece una comunicación abierta y honesta con cada trabajador, para conocer sus necesidades y preocupaciones personales.	4	4	4	
34	Interés por los colaboradores	Su jefe da recomendaciones y enseñan a mejorar sus necesidades y preocupaciones.	4	4	4	
35		Su jefe no compara las necesidades y problemas de los trabajadores con las suyas.	4	4	4	
36		Su jefe satisface las necesidades personales de los trabajadores.	4	4	4	
37		Su jefe fomenta la proactividad de los trabajadores en la satisfacción de los problemas y necesidades.	4	4	4	
38		Su jefe trata con de modo equitativo a todos los trabajadores.	4	4	4	
39		Su jefe impulsa el desarrollo del talento de los trabajadores	4	4	4	
40	Reconocimiento	Su jefe genera competencia positiva en los trabajadores	4	4	4	
41		Su jefe tiene un plan de reconocimiento mensual a los trabajadores que alcanzan metas individuales y organizacionales.	4	4	4	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE:
DESARROLLO INSTITUCIONAL _ PRIMER JUEZ**

N°	Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
Dimensión: Planificación organizacional						
1	Planificación estratégica	Ha sido involucrado en el diagnóstico situacional de la institución	4	4	4	
2		Ha identificado alguna fortaleza, oportunidad, debilidad o amenaza para la institución	4	4	4	
3		La visión y misión de la institución es compartida por todos los trabajadores	4	4	4	
4		Los objetivos de la institución responden a la problemática que debe de atender	4	4	4	
5		Las metas de cada área son reales y alcanzables en los plazos establecidos.	4	4	4	
6	Planificación táctica	Las áreas que conforman el establecimiento de salud cuentan con un plan de trabajo que parten de los objetivos de la institución.	4	4	4	
7	Planificación operativa	Se han delegado funciones que se complementan para el cumplimiento de los objetivos y metas.	4	4	4	
8		Todas las tareas y operaciones asignadas por las áreas se ejecutan y cumplen con los objetivos específicos.	4	4	4	
9	Planificación de contingencia	Las áreas y trabajadores con funciones específicas conocen su actuación frente a una crisis (p.ej. pandemia) para no retrasar el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	

Dimensión: Cultura organizativa						
10	Normas	Las normas de la institución están adecuadamente establecidas	4	4	4	
11		Las normas son respetadas por todos los trabajadores sin importar el rango jerárquico	4	4	4	
12		No existe parcialidad al momento de aplicar las normas	4	4	4	
13	Creencias	Las creencias y son respetadas dentro la institución	4	4	4	
14		No está prohibido que los trabajadores compartan sus ideales	4	4	4	
15		No se discrimina el trabajador por su forma de pensar	4	4	4	
16	Valores	La institución establece sus valores y busca la práctica	4	4	4	
17		Los trabajadores actúan en el marco de los valores institucionales	4	4	4	
Dimensión: Relaciones Humanas						
18	Relación colectiva	Consideras que la institución es el mejor espacio para relacionarme con otras personas.	4	4	4	
19		Emocionalmente te encuentras bien cuando permaneces en la institución	4	4	4	
20		En la institución es un espacio de confianza y respeto recíproco	4	4	4	
21		En fácil interactuar con todos los trabajadores de la institución.	4	4	4	

22		Existe el compañerismo y solidaridad en la institución.	4	4	4	
23	Relación con los superiores	El jefe de la institución se dirige respetuosamente a los trabajadores.	4	4	4	
24		Los trabajadores se dirigen con respeto al jefe del establecimiento.	4	4	4	
25		El jefe tiene la forma de llegar y mencionar que cosas se están haciendo bien y cuales mal.	4	4	4	
26		El jefe tiene la capacidad de individualizar las dificultades de los trabajadores e indica como deben de mejorar.	4	4	4	
Dimensión: Trabajo en equipo						
27	Desarrollo de tareas	Las actividades asignadas por área se desarrollan de manera colaborativa para alcanzarlas.	4	4	4	
28		Cuando se asigna una actividad a un área los trabajadores fijan un objetivo compartido.	4	4	4	
29	Suma de esfuerzos	Frente a las actividades de un área los trabajadores actúan como un complemento para el logro del objetivo.	4	4	4	
30		Se busca la utilización de los talentos y habilidades para fortalecer su participación.	4	4	4	
31	Eficacia	El trabajo en equipo permite cumplir con las actividades en el tiempo programado.	4	4	4	
32	Eficiencia	El trabajo en equipo permite cumplir las actividades optimizando el uso de recursos.	4	4	4	
Dimensión: Comunicación organizativa						
33	Comunicación descendente	La información que obtengo siempre es de alguien de mayor jerarquía dentro la institución.	4	4	4	

34		La información que obtengo sobre la institución es de documentos oficiales.	4	4	4	
35		Comunican de los planes (estratégico, táctico, operativo) de la institución desde el primer contacto del trabajador	4	4	4	
36		El jefe de la Microred se comunica con todos sus trabajadores	4	4	4	
37	Comunicación ascendente	Cuando un trabajador quiere comunicar algo sobre su área se tiene definido con quien hacerlo	4	4	4	
38		Sus opiniones de mejora son tomadas en cuenta por sus superiores en la institución.	4	4	4	
Dimensión: Calidad organizativa						
39	Aceptación	En comparación con otras Micro Redes la atención que se brinda es preferida por los pacientes.	4	4	4	
40	Impacto	Mantener satisfechos a sus usuarios es lo más importante para la Microred.	4	4	4	
41	Seguridad de producción	La Microred cuenta con planes idóneos para mejorar la calidad de atención.	4	4	4	
42		La institución realiza constantes cambios de mejora	4	4	4	
Dimensión: Capacitación del personal						
43	Capacitación institucional	La institución cuenta con un plan de capacitación para su personal.	4	4	4	
44		La capacitación brindada la institución es oportuna.	4	4	4	
45		La capacitación que recibo por parte de la institución ayuda a mejorar mi desempeño.	4	4	4	

46		Cuando me invitan participar en una capacitación me dan a conocer el objetivo de esta.	4	4	4	
47	Desarrollo profesional	La institución donde labora lo brinda las facilidades para llevar cursos, diplomados, segundas especialidades, maestrías entre otros.	4	4	4	
48	Desarrollo social	La capacitación que recibe un profesional permite mayor interacción con los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
Dimensión: Satisfacción del personal						
49	Identidad	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	4	4	4	
50		Los logros de la institución también son mis logros	4	4	4	
51	Flexibilidad	Estoy satisfecho de las funciones que me han encomendado	4	4	4	
52		La institución me brinda las facilidades para cumplir mis objetivos	4	4	4	
53	Percepción de la administración	Estoy satisfecho con la actuación de mis superiores	4	4	4	
54		Mis superiores reconocen el trabajo que realizo	4	4	4	
55	Carga de trabajo	Estoy satisfecho con mi carga horaria que me asignan	4	4	4	
56		Estoy satisfecho con la carga laboral	4	4	4	
57	Remuneración	Estoy satisfecho con los beneficios laborales y remunerativos que recibo.	4	4	4	

Elaboración propia

Observaciones, precisar si hay suficiencia: Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de Corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Rios Lavi Greti DNI: 41176894

Especialidad: Esp. en UCI- Neonatal
Maestra en Gestión Pública.

Rioja, 20 de mayo del 2023


.....
Lavi Greti Rios
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
CEF: 49225 REG: 001045

Anexo 9

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro Red de salud, San Martín 2023

Investigador: Eyner Cristian Leiva Arevalo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro Red de salud, San Martín 2023”, cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Microred de salud, San Martín 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de la escuela de post grado de la Maestría en gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del jefe de la Micro red de Salud se acude a su persona para precisar que:

La investigación se desarrolla considerando que el liderazgo transformacional puede ser una herramienta valiosa para mejorar la gestión y el desempeño de la organización, por lo tanto, mejorar la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población. Este estudio proporcionará información valiosa para los líderes de la organización sobre cómo implementar el liderazgo transformacional y mejorar el desarrollo institucional de la Microred de salud, siendo esta su justificación social.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro Red de salud, San Martín 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará en el ambiente de la institución o al responder un formulario Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Eyner Cristian Leiva Arevalo email: leynercristian@gmail.com.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma

.....

.....

Fecha y hora:

Anexo 11

Categorías de variable dependiente, independiente y sus dimensiones par prueba de regresión logística ordinal en BIM SPSS

D1LT	D2LT	D3LT	D4LT	VDLT	D1DI	D2DI	D3DI	D4DI	D5DI	D6DI	D7DI	D8DI	VIDI
3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2
2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2
1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2
1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2
2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2
2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2
1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2
2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2
2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2
1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1
2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2
2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2
2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2
2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2
2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2
2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2
2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2
2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2
2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2
2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOAYZA VALCÁRCEL NERI MIGUEL ÁNGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro Red de salud, San Martín 2023", cuyo autor es LEIVA AREVALO EYNER CRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOAYZA VALCÁRCEL NERI MIGUEL ÁNGEL DNI: 08763661 ORCID: 0000-0001-6314-144X	Firmado electrónicamente por: NLOAYZAVA el 09- 08-2023 19:26:12

Código documento Trilce: TRI - 0643630