



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Modelo de liderazgo transformacional para la comunicación
organizacional en el Ministerio Público – Chota**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Torres Aguilar, Oskar (ORCID: 0000-0003-2945-4076)

ASESOR:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, que son mis pilares y sin ellos no estaría logrando un objetivo más en mi vida profesional.

A mi hija Camila Celeste, luz de mis ojos, motivación de mis días.

Agradecimiento

A mi compañera de vida Nora Jhanmy, quien me ha brindado todo su apoyo para que yo culmine esta etapa de mi vida profesional, a mis docentes por su profesionalismo, a mis compañeros de aula de la maestría por ser excelentes personas y al doctor Carlos Alberto Cherre Antón, mi asesor por su exuberante paciencia y ser el guía en el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
VIII. PROPUESTA.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1: Población según género.....	13
Tabla 2: Distribución de la muestra según género.....	14
Tabla 3: Dimensión descendente en el Ministerio Público – Chota.....	18
Tabla 4: Dimensión ascendente en el Ministerio Público – Chota.....	19
Tabla 5: Dimensión horizontal en el Ministerio Público – Chota.....	20
Tabla 6: Dimensión Transversal en el Ministerio Público – Chota.....	21
Tabla 7: Variable comunicación organizacional.....	22

Resumen

La presente investigación titulada “Modelo de liderazgo transformacional para la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota”. Tuvo como objetivo general: diseñar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020.

El presente informe está orientado dentro del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es descriptiva - propositiva, con un diseño, no experimental, descriptivo, propositivo de corte transversal; se realizó con una muestra de 46 trabajadores, teniendo en cuenta el muestreo no probabilístico, a criterio del investigador, se utilizó el cuestionario como instrumento de recojo de datos, los mismos que fueron procesados a través de la estadística descriptiva. Finalmente de acuerdo a los resultados de la variable comunicación organizacional el 97,8% sostiene que es regular, además de un mínimo 2,2% indican que es bueno, esto en función a las dimensiones de la comunicación organizacional como es descendente, ascendente, horizontal y transversal, además la propuesta del modelo de liderazgo transformacional, se encuentra validado y tiene una aprobación de aceptable y de condición de apto para poder ser aplicado en otros contextos.

Palabras clave: Liderazgo, comunicación, motivación, organización.

Abstract

The present investigation titled "Transformational leadership model for organizational communication in the Public Ministry - Chota". Its general objective was: to design a transformational leadership proposal to improve organizational communication in the Public Ministry - Chota, 2020.

This report is oriented within the quantitative approach, the type of investigation is descriptive - propositional, with a non-experimental, descriptive, propositional cross-sectional design; It was carried out with a sample of 46 workers, taking into account non-probabilistic sampling, at the discretion of the researcher, the questionnaire was used as an instrument for collecting data, which were processed through descriptive statistics. Finally, according to the results of the organizational communication variable, 97.8% maintain that it is regular, in addition to a minimum 2.2% indicate that it is good, this based on the dimensions of organizational communication such as descending, ascending, horizontal and transversal, in addition to the proposal of the transformational leadership model, is validated and has an approval of acceptable and of suitable condition to be able to be applied in other contexts.

Keywords: Leadership, communication, motivation, organization.

I. INTRODUCCIÓN

El panorama del Covid-19 ha obligado a los sectores de RR. HH en los centros empresariales a poder replantear algunas tácticas usadas en la gestión de una buena relación entre los trabajadores y en donde encontramos muchas dificultades para la convivencia entre los mismos. Evidentemente el personal pasará por cuadros de estrés, debido al temor del contagio. Aún se desconoce el modus de ataque del virus o las reacciones de cada organismo para defenderse. Debido a esta situación, es menester comunicarse y estar cerca del personal debido a que el Covid-19 viene desafiando las capacidades para liderar de nuestros personajes de autoridad pública (El país, 2020).

De acuerdo a lo planteado por Jáuregui (2020) indica que es importante comunicarse constantemente, aunque las sedes de categoría organizacional estén distantes de su personal. Es importante dialogar fluidamente, de manera continua y empleando muchos canales, sin dar paso a la saturación. El envío de emails ha cobrado mucha importancia a fin de hacer llegar los documentos y guía de instrucción, no obstante, no logran cubrir todos los requerimientos. Las llamadas telefónicas han cobrado gran importancia en el intercambio de información y el informe que puedan aclarar y precisar distintos puntos tratados. Las videoconferencias, también han cobrado protagonismo al momento de coordinar puntos grupales y han ayudado al mantenimiento del sentido de identidad.

Por otro lado, la tecnología digital ha demostrado que las comunicaciones unilaterales han terminado: Las empresas deben ahora interactuar mucho más estrechamente con su ecosistema. Los clientes y los socios buscan conocimiento; quieren saber cómo mejorar sus capacidades, cómo ser mejores y qué hacer en tiempos difíciles; las empresas tienen que demostrar que pueden ayudarles a navegar por este nuevo mundo

Los momentos de crisis son también una oportunidad de innovación. Esto fue señalado por Rocío Arbulú, en Dench Consulting y especialista en comunicación interna. Esta autora, enfatizó en la importancia de crear nuevas soluciones y señaló que este tiempo es una oportunidad de innovación ya sea en algún producto, servicio y demás modos de trabajar, puesto que se ha tornado una medida

fundamental para el progreso. Cada líder debe escuchar nuevos alcances y de esta manera recoger estrategias de innovación dadas a los centros empresariales. Es tiempo de que se tracen caminos entre sectores y grupos laborales a fin de crear ambientes de creación grupal empleando métodos de carácter virtual, mismo, que después serán de tipo presencial una vez la crisis haya culminado (Lee & Li, 2020).

Con respecto a la comunicación organizacional entre el personal fiscal y administrativo, ahora por necesidad y dado a la epidemia mundial se han dejado de lado los documentos en físico como oficios, memorándum, solicitudes, reuniones de trabajo, notificaciones, entre otros, para brindar y recibir información, ahora se utilizan los medios alternativos tecnológicos, como son las plataformas virtuales de Google meet, Zoom, llamadas telefónicas, correos electrónicos y grupos de whatsapp, asimismo, las capacitaciones que realiza la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores y Provinciales de Cajamarca, utilizan estos medios tecnológicos, agregado a ello tenemos los grupos de whatsapp activos, tanto en del Ministerio Público – Chota y Cajamarca, donde se nos brinda o solicita información y/o se comparte la normatividad vigente.

Frente a ello se hace necesario buscar alternativas para contrarrestar la situación que se presenta en la institución, es allí que nace la propuesta de liderazgo transformacional toda vez que se requiere que se asuma como tal en la medida que deben asumir el liderazgo en estos tiempos difíciles y poder conducir al centro al logro de sus pretensiones estratégicas.

Por lo expuesto líneas arriba se formula lo siguiente: ¿será posible que la propuesta liderazgo transformacional mejore la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020?

De acuerdo a la justificación el presente informe se justifica teóricamente por el estudio radica en teorías que se darán a conocer a raíz de las investigaciones bibliográficas es así que para la variables liderazgo transformacional tenemos el aporte de teorías como es el caso de la motivación y liderazgo y la teoría z que es de vital importancia conocer los aportes de estas teorías con la finalidad de comprender los fundamentos científicos para poder comprender el tipo de liderazgo ejercido dentro de los centros públicos y privados, por otro lado es fundamental

conocer el aporte de la teoría humanista para lo que es la variable de comunicación organizacional, en la medida que nos brinda conocer un conjunto de características que son propias del proceso comunicativo.

Por otro lado es vital conocer la utilidad metodológica en el sentido que aportó con los instrumentos que fueron elaborados para diagnosticar la variable comunicación organizacional, previamente que han pasado por un proceso de validez y confiabilidad, este instrumento queda a disposición de aquellas instituciones tanto públicas como privadas que busquen conocer o diagnosticar la situación de la variable en estudio dentro de sus respectivos espacios. Finalmente la justificación práctica está en manos de los encargados o directores de instituciones para su respectiva aplicación para poder conocer la comunicación organizacional y a partir de allí tomar decisiones o establecer planes de mejora para una mejor convivencia dentro de la institución y al mismo tiempo asegurar los objetivos estratégicos y metas institucionales.

Los lo antes descrito se planteó el siguiente objetivo general que es diseñar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020. Los objetivos específicos fueron: 1) Diagnosticar el nivel de comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020; 2) describir los fundamentos teóricos que sustentan la propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020; 3) Elaborar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020; 4) Validar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020

Es preciso indicar que el informe en mención no se planteó hipótesis debido a que se busca diagnosticar la variable comunicación organizacional y a partir de los resultados plantear una propuesta que permita mejorar, complementar las dificultades y aciertos que se presentan en el ministerio Público de Chota.

II. MARCO TEORICO

En relación a los trabajos previos tenemos a Salazar (2018) investigó sobre “Diagnóstico y estrategia de comunicación organizacional”. Se planteó como propósito “Definir los procesos de comunicación institucionales tanto internos como externos y sus diferentes funciones en la Universidad de San Carlos de Guatemala”. Este proyecto fue cuantitativo, debido a que se evaluó el nivel de comunicación organizacional; asimismo respondió a una tipología descriptiva, con una agrupación muestral seleccionada intencionalmente, se empleó un diseño descriptivo de corte transversal. El grupo muestral constó de los docentes, utilizando el cuestionario para el recojo de los datos. La principal conclusión indica que en el que el personal de la Escuela de Ciencias de la Comunicación “carece de una estrategia adecuada de comunicación, así como una persona específica que posea a cargo la implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de la comunicación de modo interno y externo”.

Díaz (2016) que investigó sobre “el liderazgo transformacional en el colegio parroquial san José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares”. Esta indagación autor planteó como propósito buscó la implementación del modelo de gestión TQM en la creación y ejecución de una proposición que se centra en el liderazgo transformacional [...] el estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, con un tipo de investigación cualitativa interpretativa de diseño de Investigación acción. Se planificó un conjunto de actividades teniendo en cuenta el modelo de Eliot. Entre sus conclusiones permitió la organización y desarrollo de varios eventos y acciones encaminados a la incursión de dos aspectos de carácter fundamental hacia la consolidación de cada proceso escolar, por ejemplo, la selección del modelo TQE y sus instrumentos para sistematizar las secuencias y también el beneficio de ejercer el liderazgo transformacional especialmente dentro del área educativa.

Valle (2015) realizó un estudio de la comunicación organizacional a fin de llegar a una aproximación teórica, teniendo como propósito desarrollar este análisis, donde se sistematizaron tesis, tanto de programas de pregrado como de posgrado, en los que se abordó la comunicación como objeto de estudio, en un sentido amplio. Se consideró tesis de posgrado de diferentes universidades de la región de Antioquia.

Estos podrían provenir no necesariamente de los programas de comunicación. El estudio se consideró de tipo exploratorio y descriptivo. Asimismo, concluyó que la comunicación organizacional es un área de saber, un ejercicio profesional y también una secuencia social presentada dentro de todos los centros. Es la comunicación abordada de mejor manera en disertaciones para estudiantes de pregrado y posgrado, en Antioquia, Colombia. En este artículo se visualizan los problemas, también sus marcos teóricos, y a su vez los nombres de cada uno los autores de mayor renombre, los métodos investigativos empleados para su revisión y por último el tipo de organización que se necesita para realizar su análisis.

Damian (2019) el investigador estudio sobre “la comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019”. Se desarrolló con la finalidad de determinar de qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el trabajo en equipo [...] la investigación estuvo enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, con una tipología correlacional; asimismo se planteó un diseño no experimental, entre los resultados obtenidos fueron que según los resultados obtenidos al interior de la tabla 9, hace posible inferir que la comunicación organizacional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo (sig. bilateral = 0,891 > 0,01; Rho = 0,020**). Esto demuestra que existen otros factores que han provocado que dicha relación se haya obtenido un valor bajo.

Linares, Lozano & Ruiz (2017) ejecutaron la tesis titulada “la comunicación interna y satisfacción del usuario en el centro de servicio de atención al contribuyente SUNAT, Miraflores”. Teniendo como propósito indicar de qué manera la comunicación organizacional se relaciona con la satisfacción del usuario [...] el trabajo investigativo fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, de tipología descriptiva, descriptiva – correlacional. Empleó un muestreo conformado por 372 usuarios elegidos al azar además de una muestra por cuotas, por otro lado tenemos que se diseñaron instrumentos para medir o diagnosticar las variables en estudio, dichos instrumentos han sido evaluados por expertos y sobre todo filtrado por el alfa de Cronbach empleado en la mensuración de la confiabilidad del mismo. Los autores llegaron a la siguiente conclusión general que “la variante comunicación se asocia a la satisfacción del usuario (0,446**), al igual que el clima laboral con la

satisfacción laboral (0,568**), tecnología y satisfacción laboral (0,749**) presentándose bajas cifras en las variantes”. Frente a estos resultados se puede inferir que los aspectos negativos o positivos se ven reflejados en los resultados dentro de la institución.

En relación a la teoría de la variable liderazgo transformacional tenemos que Ouchi, (1981), propuso el modelo teórico “Z”, donde el amor propio del personal se relaciona con el logro de metas. Dentro de este modelo se afirma que el individuo no consigue desligar su condición de ser humano a la de trabajador y que la humanización de las circunstancias laborales logra aumentar los alcances del centro laboral y consecuentemente el amor propio del personal (Yue, Men & Ferguson, 2019). La teoría en mención pretende comprender las características de los trabajadores y de diversos factores externos que se presentan en cada uno de los mismos; destacando que es imposible que un docente separe sus asuntos personales de los profesionales.

En relación a la variable liderazgo transformacional el mismo que surge como necesidad para transformar las empresas, el mismo que se convierte en el transformador de las instituciones y en donde el líder cambia y se adapta permanentemente a los cambios para desarrollar procesos de mejora, incluso en transformar sus prácticas dentro de la institución que lidera. Para Bernard Bass (2000) citado por Álvarez (2015), indica que el liderazgo transformacional se concibe como aquel accionar perteneciente a ciertas autoridades, quienes elevan los niveles de confianza del personal, logrando motivarlos y facilitarles las herramientas que aumentaran sus logros y desempeño dentro de la institución.

Asimismo, Jiménez (2014), se refiere al liderazgo transformacional como la búsqueda de motivación, que espera lograr que el docente sobrepase sus expectativas personales; haciendo que contribuyan a lograr objetivos colectivos, en pocas palabras, lograr desarrollar al docente, desde su área individual hasta la laboral, mediante un ambiente idóneo, donde se le ofrecerá motivación cognitiva, un trato individualizado para sus requerimientos individuales y laborales, motivando y mostrando una actitud tolerante hacia su proceso de crecimiento.

En relación a las dimensiones tenemos el aporte de Cordero (2016) el mismo que establece cuatro dimensiones: Influencia Individualizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada; la primera constituye como factor fundamental la confianza y el respeto entre mis miembros de la organización y proporciona cambios radicales y determinantes en las características de trabajo dentro de la institución; otra característica de esta dimensión es que los trabajadores quieren imitar las acciones y el nivel de liderazgo de las autoridades del centro enfocados al carisma para tratar a las personas, confidente ante las situaciones, y un respeto de los valores en una adecuada categoría.

Con respecto a la dimensión motivación Inspiracional, se constituye en la gran oportunidad de poder solucionar los problemas, ser optimista y demostrar un liderazgo activo por buscar el cambio ante las situaciones adversas. Es oportunidad para demostrar visión de desarrollo y compromiso frente a dificultades en la institución, además permite desarrollar un compromiso y buscar seguidores para poder compartir la real situación de los problemas que se presentan. La tercera dimensión estimulación intelectual, busca desarrollar la innovación y creatividad en la institución, busca deliberar las formas tradicionales de búsqueda de salida de las problemáticas presentes en la entidad, en este sentido se plantea a los trabajadores buscar alternativas de solución con un espíritu de superación e innovación, reta a los involucrados a olvidar o desechar viejas prácticas en la solución de problemas.

Finalmente, la dimensión consideración individualizada, implica que el liderazgo de las personas se manifiesta por el logro de carácter particular en la adquisición de metas u objetivos cumplidos además del crecimiento profesional. En este sentido el rol del líder se centra en desarrollar fortalezas en sus seguidores superando debilidades individuales y pasar a un mentor de ideas, y establecer hábitos de responsabilidad a ejecutar actividades de niveles altos en la jerarquía de la institución.

En relación a la variable comunicación organizacional tenemos que se fundamenta en el modelo teórico humanista mismo que propone que la libertad para comunicarse se debe realizar por diversos canales, ello implica una participación de carácter ascendente y su destacable participación al momento en que el grupo

debe decidir sin considerar ningún tipo de jerarquía; naturalmente esto es vital para el logro de objetivos en donde los trabajadores se motivan por participar en la toma de decisiones , esto es muy importante porque el empleados o servidores se organizan desde el lado humano para el cumplimiento de sus tareas y actividades dentro de la institución.

Con respecto a la comunicación organizacional Fernández (2017) que es la suma de información intercambiada entre el personal dentro de un centro organizacional, además Clutterbuck & James (2016) considera:

La suma de tácticas y acciones orientadas a la facilitación y agilidad del flujo de información compartida dentro del centro organizacional por el personal de trabajo, también dado entre el centro y su medio, o bien, ejercer cierta influencia en la postura, ideas, y acciones del publico interno y externo del centro, todas estas secuencias orientadas a que se cumplan las metas establecidas por la organización (p.76)

Teniendo en cuenta que la comunicación es un acto de intercambiar mensajes es necesario que se conozca otras actitudes en su desarrollo, es por ello que se considera el aporte de Francesc, (2016) que considera que la comunicación organizacional viene a ser aquella secuencia donde un individuo logra contactarse con otro expresando puntos de vista, o acciones, posturas y realiza este proceso esperando que se le responsa con opiniones, actitudes o comportamientos.

Es oportuno reconocer que la comunicación se reconoce como la secuencia especifica por medio de la que ocurre un intercambio de información entre los individuos pertenecientes a un centro empresarial. Ciertos intercambios se dan de manera formal y otros van fluyendo informalmente, también están aquellos que terminan descendiendo o ascendiendo mediante la jerarquía, y existen otros que toman una orientación horizontal, por otro lado, empleando la tecnología y las redes sociales, es posible comunicarse de manera más intensa en varias formas. Al igual que los procesos comunicativos comunes que gozan de ciertas contingencias, los mismo ocurre con los procesos ocurridos dentro de los centros laborales, donde no existe la perfección, debido a que existe la posibilidad de que haya una modificación o transformación de la secuencia, hecho que va a implicar que el último eslabón, la persona que recibe la información, por lo general termina recibiendo un concepto

distinto de lo que se ha enviado al principio, por lo que ocurre una transformación de las pretensiones de la secuencia comunicativa (Machuca, 2009, p. 199).

Teniendo en cuenta que siempre se presentan aspectos positivos y negativos para cualquier aspecto a desarrollar en el devenir diario en la comunicación también se presentan tres problemáticas de transformación del proceso de comunicación: cuando el mensaje se omite, cuando se distorsión y cuando se ve sobrecargado. Cuando se omite, se suprimen algunos fragmentos del mismo, pero la intención se mantiene integra o inalterada. Esto pasa si la persona que recepciona la información carece de la capacidad idónea que posibilita la captación de la información completa y solamente se limita a recibir o filtrar la parte que está dentro de sus posibilidades. Si posee la capacidad esto ocurrirá intencionalmente, no obstante, ha previsto la filtración de un fragmento de la misma. Los mensajes son omitidos por lo general dentro de los procesos de comunicación ascendente, a causa del amplio volumen (Grunig, Grunig & Ehling, 2015)

El segundo problema es la distorsión, se considera aquella distorsión de la intención de la información, debido a que va pasando por distintos agentes dentro del sistema. Esto es causado debido a que en ocasiones el individuo percibe selectivamente: los sujetos seleccionan de manera individual voluntaria o involuntariamente cada estímulo y el mensaje que es de su interés, y terminan percibiéndolo de modo selectivo, y terminan por omitir el resto. Es posible que también ocurra porque hay existir un desequilibrio entre las pretensiones y posturas de las personas. Por lo general este error llega a ocurrir dentro de los procesos de comunicación horizontal y también es los de tipo vertical (ascendente o descendente), a causa de las distintas metas, valores y niveles de los centros empresariales. Finalmente, la sobrecargada, se da si los canales del proceso comunicativo llegan a conducir un volumen de datos que sobrepasa la capacidad de procesamiento existente. Esta situación puede provocar que se omita información y también a que se distorsione (Grunig, Grunig & Ehling, 2015)

Por lo descrito anteriormente la comunicación organizacional por lo general llega a funcionar a modo de estrangulamiento de la información dada entre el área administrativa y los individuos, es por este cuello de botella que deben ir pasando todos los mensajes dentro del centro organizacional, esta situación muchas veces representa cansancio, estrés y agotamiento en algunos trabajadores,

consecuentemente no desarrollan completamente las actividades y por ende no se cumplen a cabalidad los objetivos institucionales dificultado el logro de metas y proyectos establecidos en las instituciones.

De acuerdo a lo planteado por Machuca (2009, p. 202-203) considera las siguientes dimensiones descendente, ascendente, transversal y horizontal. Con respecto a la primera, esta viene a ser la que parte de la cúspide para llegar a la base de los escalones intermedios, es decir, su flujo se da recién en las categorías superiores hacia las de tipo inferior, al interior del modelo jerárquico empresarial. Esta tipología de comunicación se da sobre todo dentro de centros con atmosferas de autoritarismo. La tipología de medios empleados a fin de lograr una comunicación verbal descendente viene incluyendo orientaciones, discursos, actividades de reunión, teléfonos, altavoz, e inclusive un rumor; es así que podemos encontrar memorándum, cartas, guías, folleto, informes políticos, secuencias y exhibiciones electrónicas de noticia. Desafortunadamente, frecuentemente los mensajes se pierden o distorsionan cuando van descendiendo mediante la cadena de mando. La emisión, por parte de las altas direcciones, de hecho, muchas autoridades no logran ser comprendidas y muchísimas veces ni siquiera son leídas. Debido a esta situación, se necesita un sistema de feedback a fin de observar si existe una sincronía entre las percepciones de los datos emitidos con el verdadero propósito de quienes los emiten.

La dimensión ascendente, procede del personal de base hacia la alta dirección a través de los mandos, o se queda en alguno de los escalonados intermedios. Es decir, se presenta del personal subordinado a sus jefes y sigue ascendiendo mediante el sistema jerárquico empresarial. Lamentablemente, esta secuencia sufre muchos obstáculos frecuentemente a causa de las áreas de administración dentro del proceso comunicativo, mismos que van filtrando la información y no logran transmitirla en su totalidad, especialmente noticias desfavorables, a las jefaturas. No obstante, un flujo objetivo de datos goza de suma importancia en el caso de pretensiones de control. Las altas direcciones requieren tener conocimiento específico sobre acciones de desempeño relativas a la productividad, datos sobre mercadotecnia, información financiera, los pensamientos de su personal pertenecientes a categorías más bajas y demás. Básicamente, el proceso de

comunicación que va en ascendencia no es directo, y, frecuentemente tiene lugar dentro de ambientes donde existe la participación y democracia organizacional. los medios más comunes para comunicarse ascendentemente, además de la cadena de mando, son los sistemas de sugerencia, procedimientos apelativos y de agravio, sistemas de reclamos, espacios de asesoramiento, establecimiento colectivo de metas, rumores, sesiones grupales, etc.

La dimensión transversal, vienen incluyendo el flujo horizontal de los datos compartidos entre las personas pertenecientes a las mismas o categorías parecidas, y el flujo diagonal, se da entre los individuos que pertenecen a diferentes categorías y que carecen de una relación directa de comunicación entre sí. Esta tipología de comunicación es empleada cuando se busca ejercer una aceleración en el flujo de datos informativos, a fin de optimizar la comprensión y buscando organizar cada esfuerzo orientado a lograr metas de tipo organizacional. el área del centro empresaria brinda varias oportunidades de comunicación verbal. Esta tipología también se da en caso de que las personas pertenecientes a diversos sectores lleguen a agruparse para ejercer tareas colectivas o dentro de equipos de proyecto. Además, los modos escritos para comunicarse logran mantener al personal informado acerca de las novedades de su centro de labores, estos modos o estilos escritos pueden ser los periódicos, o revistas del centro, al igual que las novedades plasmadas en las pizarras informativas. Finalmente, la comunicación horizontal, tiene lugar dentro de la misma categoría jerárquica a fin de ordenar los datos, crear y mostrar los trabajos. Este tipo de comunicación es directa entre el personal y se relaciona con la conformación de agrupaciones, debido a que muchas actividades en las organizaciones necesitan la participación de muchos trabajadores. En este sentido para lograr los resultados y sobretodo poder cumplir con las metas planteadas se hace necesario desarrollar una buena comunicación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

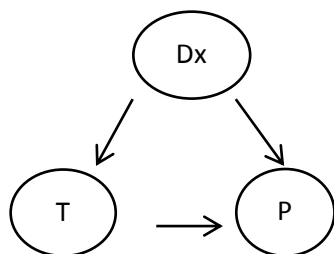
3.1.1. Tipo de investigación

Este proyecto fue cuantitativo, de tipología descriptiva, propositiva. Según Caballero (2014) los estudios descriptivos están en la condición de ir consiguiendo una dominancia cuantitativa empleando métodos detallados y narrativos haciendo posible la caracterización de los fenómenos observados (p.100).

También, es propositivo según Hurtado de Barrera (2010) se instala como una alternativa de “proponer soluciones frente a ciertas situaciones determinadas partiendo de exploraciones. Es menester que se explore, describa, explique y proponga alguna alternativa de modificación, y no siempre estas propuestas serán ejecutadas” (p.100). En nuestro caso busca crear una propuesta de liderazgo transformacional para buscar una alternativa a mejorar la comunicación organizacional

3.1.2. Diseño de investigación.

Esta indagación fue no experimental, descriptiva- propositiva, debido a que se realizó un diagnóstico del contexto en el cual se manifiesta la variable problema, posteriormente se diseña un plan o programa como alternativa de mejorar la situación problema en el cual se ubica la variable en estudio. El diseño se representa de la siguiente manera:



LEYENDA

Dónde:

Dx: Diagnóstico de la realidad

T: estudios teóricos

P. propuesta

3.2. Variables y operacionalización.

En lo que corresponde a la variable liderazgo transformación se convierte en la propuesta, ha sido seleccionado con sus diversas dimensiones e indicadores con

la intención de desarrollar un conjunto de actividades y poder mejorar la comunicación organizacional.

En relación a la variable comunicación organizacional que es una variable cuantitativa se sustenta en las dimensiones que son parte de los tipos de comunicación y que han sido operacionalizadas o desintegradas hasta el nivel de preguntas. Esta variable será evaluada con una escala de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

Se centra en 46 trabajadores del Ministerio público de Chota. En este sentido Salkind (1999) sostiene que la “población implica un conglomerado de sujetos con características que se buscan estudiar para poder determinar un resultado”.

Tabla 1

Población según género.

Género	F	%
Femenino	18	39
Masculino	28	61
Total	46	100

Fuente: Área de personal del ministerio público.

Criterio de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- El personal en los despachos del ministerio público.

Criterios de exclusión.

- Trabajadores administrativos, y locadores de servicio en la entidad, esto a razón de que son contratados de acuerdo a la necesidad de servicio.

3.3.2. Muestra

Fue conformada por la totalidad del grupo poblacional, en este sentido la muestra es de 46 trabajadores del ministerio público de Chota.

Tabla 2

Distribución de la muestra según género.

Muestra	F	%
Femenino	18	39
Masculino	28	61
Total	46	100

Fuente: Dirección de la institución educativa.

3.3.3. Muestreo

Se consideró el muestreo no probabilística a criterio del investigador, toda vez que se eligió por que el investigador forma parte de la institución objeto de estudio y debido a las condiciones favorables para realizar la investigación. En este sentido Latorre, Delio del Rincón, Arnal, (1996) la consideran como “aquel procedimiento que no requiere ningún método estadístico para determinar la muestra, simplemente se ejecuta al considerar algunos criterios de conveniencia y holgura en su determinación”.

3.3.4. Unidad de análisis

En este acápite se consideró a los trabajadores que son parte del ministerio público de Chota, estos fueron seleccionados por los criterios establecidos en la muestra de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Para el presente estudio investigativo empleó la encuesta la cual desde la perspectiva de Hernández, Zapata, Mendoza (2013) es entendida como una técnica cuantitativa que consiste en coleccionar (datos) sobre una parte de la población denominada muestra.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento empleado esperando recoger información de la variable comunicación organizacional fue el cuestionario que en palabras de Valderrama

(2013) consta de varias interrogantes estructuradas y enfocadas que son resueltas sin la ayuda del investigador, estas preguntas fueron diseñadas teniendo en cuenta la desintegración de las variables.

De acuerdo al tipo de instrumento que se diseñó para la variable comunicación organizacional, tenemos que se divide en cuatro dimensiones: Descendente, ascendente, horizontal y Transversal. La primera es la descendente que comprende tres indicadores como el conocimiento funcional, recursos comunicativos, confianza y motivación, los mismos que serán evaluados con 12 ítems; la dimensión ascendente comprende indicadores como reconocimientos y estímulos además de sugerencias laborales comprende 9 ítems; asimismo la dimensión horizontal comprende las dimensiones de mecanismos de comunicación y comunicación entre áreas con un total de 7 ítems; finalmente la dimensión transversal comprende el indicador coherencia y coordinación con un total de 4 ítems. En conclusión la variable comunicación organizacional presenta un cuestionario de 32 ítems.

Con respecto a la variante liderazgo transformacional se operacionalizó hasta el nivel de indicadores los mismos que fueron considerados como elementos de la propuesta, es oportuno indicar que no se llegó al nivel de preguntas toda vez que no fue la variable a evaluar.

3.4.3. Validez del instrumento

En lo que corresponde a la validez según Del Rincón (1995) citado por Valderrama (2013) indica que es la medida gradual que logra reflejar exactamente, el rasgo, particularidad o dimensión que se busca mensurar en este sentido se ha determinado la validez de contenido es decir se busca que la interrogante debe estar relacionada con los elementos de los indicadores y dimensiones

Por lo descrito anteriormente para desarrollar el proceso de validez de contenido, se realizó mediante el juicio de expertos, los mismos que midieron la coherencia entre indicadores, dimensiones e ítem de las respectivas variables y determinaron con eficiente los instrumentos de recojo de datos. En este sentido de acuerdo a los resultado del juicio de expertos el instrumento presenta una validez favorable los mismos que se manifiesta en los anexos.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento.

Después del proceso de validación el instrumento debe seguir una segunda fase que consiste en la confiabilidad del mismo, en este sentido siguiendo Bernal (2010) indica que consiste en la confianza que se tiene a los datos obtenidos, debido a la repetición constante y estable de la medida, asimismo para el presente informe se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, orientada a describir la confiabilidad para cada una de las variables es por ello que para la variable comunicación organizacional se obtuvo un 0,803 que según Hernández, Fernández, Baptista, (2014) es una confiabilidad fuerte.

3.5. Procedimientos

Naturalmente una vez que el instrumento ha sido validado y presenta una confiabilidad positiva se procedió a la aplicación del mismo en la muestra establecida para ello se solicitó la autorización a las personas encargadas mediante solicitud y carta de presentación de la Universidad César Vallejo. Una vez extendida la autorización se aplicó el instrumento de recojo de datos a los trabajadores los mismos que se les envió a su correo personal el cuestionario para que pueden resolver, hecho dicha actividad fueron devueltos a través del mismo medio y se empezó a procesar los datos, estableciendo por dimensiones y con la intención de identificar las dimensiones más críticas.

3.6. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta el tipo de investigación se utilizó la estadística descriptiva en los estadísticos de promedios con tablas de frecuencia para medir los respectivos porcentajes en función a los criterios establecidos en los baremos que se muestran en la ficha técnica del instrumento.

3.7. Aspectos éticos

El proceso investigativo debe ser manejado con el profesionalismo acorde a los principios de respeto a las personas y a la información, en este sentido en el

presente informe se guardó cuidadosamente los datos son con fines de la investigación y además no se utilizó nombres de los participantes en este sentido “el investigador debe asegurar que la intimidad de los sujetos no sea invadida, es decir se recomienda no obligar a los sujetos a dar su nombre cuando los instrumentos de recojo de datos son anónimos” (Buendía, 2015). Además de ello se respetó la autoría de las citas refrendadas en el presente informe de investigación.

V. RESULTADOS

Objetivo 1

Diagnosticar el nivel de comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020

Tabla 3

Dimensión descendente en el Ministerio Público – Chota

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	46	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

La Tabla 3 muestra que la dimensión descendente de la comunicación organizacional indica que el 100% de los encuestados considera como bueno, esto se manifiesta debido a muchos factores como es que se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe, mi superior inmediato me ha explicado claramente las funciones de mi puesto de trabajo. Asimismo se indica que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta, utiliza los medios de comunicación como: correo electrónico, teléfono, WhatsApp, etc. para poder direccionar las actividades; en este sentido se entiende que esta dimensión se pone de manifiesto a través de canales y medios que son en forma descendente, es decir que el jefe se comunica por medios circulares como memorándum, oficios, cartas, etc.

Objetivo 1

Diagnosticar el nivel de comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020

Tabla 4

Dimensión ascendente en el Ministerio Público – Chota

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	9	19,6	19,6	19,6
	Bueno	37	80,4	80,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

La Tabla 4 muestra que la dimensión ascendente de la comunicación organizacional indica que el 19,6% de los encuestados sostiene que la comunicación ascendente es regular, además de un significativo 80,4% que considera que es bueno, en este sentido se ha considera situaciones como que se mantiene una buena comunicación con mi jefe por los logros alcanzados; los superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo, además consideran que la institución cuenta con un buzón de sugerencias para los trabajadores, incluso se manifiesta que cuando se resuelve alguna duda se comunica de forma inmediata a los superiores; por otro lado hay cuestiones en donde se indica que el área de trabajo y/o institución se tiene dificultades para que llegue la información a tiempo, como se entiende encontramos factores diversos que identifican un nivel de comunicación y sobre todo tipo de comunicación que se presenta.

Objetivo 1

Diagnosticar el nivel de comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020

Tabla 5

Dimensión horizontal en el Ministerio Público – Chota

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	29	63,0	63,0	63,0
	Bueno	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

La Tabla 5 muestra que la dimensión horizontal de la comunicación organizacional indica que el 63% de los encuestados consideran que es regular, además de un 37% que indica que este tipo de comunicación es bueno, por lo tanto siempre hay cuestiones que se priorizan como que en la institución donde usted trabaja se han establecido procedimientos o mecanismos para la comunicación entre personas del mismo nivel de puesto, además de que existe una comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta; asimismo se indica que en la institución se comparte funciones entre los trabajadores de la misma área de trabajo; se prioriza la unión y compromiso entre compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas, demás se destaca la buena comunicación entre otras áreas por el bien de la institución.

Objetivo 1

Diagnosticar el nivel de comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020

Tabla 6

Dimensión Transversal en el Ministerio Público – Chota

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	9	19,6	19,6	19,6
	Bueno	37	80,4	80,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

La Tabla 6 muestra que la dimensión transversal de la comunicación organizacional indica que el 19,6% es regular; además de un significativo 80,4% sostiene que dicha dimensión está en una condición de bueno. Esto quiere decir que existe una buena coordinación para el procesamiento de la Información para otras áreas de trabajo, incluso la información que se emite a otras áreas es organizada, en el área de trabajo compartimos la información y coordinamos las actividades con otras áreas de trabajo además de indicar que es fácil contactarse con los demás trabajadores que hacen parte de su departamento de trabajo.

Objetivo 1

Diagnosticar el nivel de comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020

Tabla 7

Variable comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	45	97,8	97,8	97,8
	Bueno	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

La Tabla 7 muestra que la variable comunicación organizacional, según los encuestados el 97,8% sostiene que es regular, además de un mínimo 2,2% indican que es bueno, esto en función a las dimensiones de la comunicación organizacional como es descendente, ascendente, horizontal y transversal en el ministerio público e Chota.

V. DISCUSIÓN

En relación a la dimensión descendente de la variable comunicación organización en el Ministerio Público Chota. Es oportuno mencionar el aporte teórico de la dimensión, la cual recogemos el aporte de Machuca (2009) en la cual se considera que es la que parte de la cúspide para llegar a la base de los escalones intermedios, es decir, su flujo se da recién en las categorías superiores hacia las de tipo inferior, al interior del modelo jerárquico empresarial. En este sentido la Tabla 3 muestra que la dimensión descendente de la comunicación organizacional indica que el 100% de los encuestados considera como bueno, es decir es absoluto este tipo de comunicación para los encuestados en el Ministerio público. Frente a estos resultados se coincide con Salazar (2018) en donde indica que se carece de una estrategia adecuada de comunicación, así como una persona específica que posea a cargo la implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de la comunicación de modo interno y externo. Frente a ello también se puede inferir que indiscutiblemente la comunicación es fundamental en todo proceso organizacional, sin embargo se debe considerar el tipo y nivel del mismo, porque en este caso la comunicación es en sentido inferior es decir de jerarquía a través de medios diversos y que lamentablemente muchas veces no es la más adecuada.

En relación a la dimensión ascendente de la variable comunicación organización en el Ministerio Público Chota. La teoría indica de acuerdo con Machuca (2009) que esta dimensión se manifiesta cuando la línea de acción se presenta a través de los mandos, o se queda en alguno de los escalonados intermedios. Es decir, se presenta del personal subordinado a sus jefes y sigue ascendiendo mediante el sistema jerárquico empresarial. Es por ello de acuerdo a la Tabla 4 muestra que la dimensión ascendente de la comunicación organizacional indica que el 19,6% de los encuestados sostienen que la comunicación ascendente es regular, además de un significativo 80,4% que considera que es bueno, es propio de las características de ministerio público, por otro lado estos resultados nos permiten inferir, que la cadena de mandos de la institución busca de forma permanente el ascenso en los cargos o puestos dentro de la entidad, de esta manera nos permite coincidir con Valle (2015), que concluyó que la comunicación organizacional es un área de saber, un ejercicio profesional y también una secuencia social presentada dentro de todos

los centros y que se presenta de forma ascendente dentro de la organización. Sin embargo esta característica también presenta algunas dificultades como son los constantes obstáculos a causa de las áreas de administración dentro del proceso comunicativo, mismos que van filtrando la información y no logran transmitirla en su totalidad, especialmente noticias desfavorables, a las jefaturas, los medios más comunes para comunicarse ascendentemente, además de la cadena de mando, son los sistemas de sugerencia, procedimientos apelativos y de agravio, sistemas de reclamos, espacios de asesoramiento, establecimiento colectivo de metas, rumores, sesiones grupales, etc.

En relación a la dimensión horizontal de la variable en el Ministerio Público Chota, en relación, en relación al aporte teórico en palabras de Machuca (2009) indica que tiene lugar dentro de la misma categoría jerárquica a fin de ordenar los datos, crear y mostrar los trabajos. La Tabla 5 muestra que la dimensión horizontal de la comunicación organizacional indica que el 63% de los encuestados consideran que es regular, además de un 37% que indica que este tipo de comunicación es bueno. Estos resultados nos hacen coincidir con Linares, Lozano & Ruiz (2017) que indica que en la comunicación horizontal se presentan algunas dificultades en frente a estos resultados se puede inferir que los aspectos negativos resultan del mal trato que reciben dentro de la institución incluso se tipo de información se puede obtener a través de juntas, informes, asambleas, etc. Se da entre los empleados de un mismo nivel jerárquico, es por ello que este tipo de comunicación es directa entre el personal y se relaciona con la conformación de agrupaciones, debido a que muchas actividades en las organizaciones necesitan la participación de muchos trabajadores. En este sentido para lograr los resultados y sobretodo poder cumplir con las metas planteadas se hace necesario desarrollar una buena comunicación.

En relación a la dimensión transversal de la variable comunicación organización en el Ministerio Público Chota. En relación a la teoría tenemos el aporte de Machuca (2009) que indica que este tipo de comunicación vienen incluyendo el flujo horizontal de los datos compartidos entre las personas pertenecientes a las mismas o categorías parecidas, y el flujo diagonal, se da entre los individuos que pertenecen a diferentes categorías y que carecen de una relación directa de comunicación entre sí. La Tabla 6 muestra que la dimensión transversal de la comunicación

organizacional indica que el 19,6% es regular; además de un significativo 80,4% sostiene que dicha dimensión está en una condición de bueno. Estos datos nos permiten coincidir con el aporte de Díaz (2016) que indica que en la institución se organizó y desarrolló varios eventos y acciones encaminados a la incursión de dos aspectos de carácter fundamental hacia la consolidación de cada proceso escolar, esto es producto de la transversalidad de las decisiones de los integrantes de la institución. Frente a este criterio de comunicación se hace necesario ejercer una aceleración en el flujo de datos informativos, a fin de optimizar la comprensión y buscando organizar cada esfuerzo orientado a lograr metas de tipo organizacional, además de las personas pertenecientes a diversos sectores lleguen a agruparse para ejercer tareas colectivas o dentro de equipos de proyecto con la finalidad de incrementar la velocidad en la transmisión de la información, mejorar la comprensión de la información que se transmite y la coordinación de los esfuerzos para lograr cumplir con los objetivos de la empresa

En relación a la variable comunicación organizacional en el Ministerio Público Chota, el sustento teórico de Clutterbuck & James (2016) indica que es la suma de tácticas y acciones orientadas a la facilitación y agilidad del flujo de información compartida dentro del centro organizacional por el personal de trabajo, también dado entre el centro y su medio, o bien, ejercer cierta influencia en la postura, ideas, y acciones del público interno y externo del centro, todas estas secuencias orientadas a que se cumplan las metas establecidas por la organización. Es por ello que en la Tabla 7 muestra que la variable comunicación organizacional, según los encuestados el 97,8% sostiene que es regular, además de un mínimo 2,2% indican que es bueno, esto en función a las dimensiones de la comunicación organizacional como es descendente, ascendente, horizontal y transversal en el ministerio. Con estos resultados se puede concordar con Damian (2019) que indica que la comunicación organizacional, se encontró mayor predominio en el nivel medio, así mismo se evidencia menor prevalencia en el nivel alto; con eso se puede inferir que la comunicación debe conocer otras actitudes en su desarrollo, es por ello que se considera el aporte de Francesc, (2016) que considera que la comunicación organizacional viene a ser aquella secuencia donde un individuo logra contactarse con otro expresando puntos de vista, o acciones, posturas y realiza este proceso esperando que se le responda con opiniones, actitudes o comportamientos.

En relación a la propuesta del modelos de liderazgo transformacional, podemos indicar que teóricamente se sustenta en las el modelo teórico “Z”, que según Ouchi, (1981) comprende en donde el amor propio del personal se relaciona con el logro de metas, es oportuno precisar que dentro de este modelo se afirma que el individuo no consigue desligar su condición de ser humano a la de trabajador y que la humanización de las circunstancias laborales logra aumentar los alcances del centro laboral y consecuentemente el amor propio del personal (Yue, Men & Ferguson, 2019). Este modelo se encuentra validado y tiene una aprobación de aceptable y de condición de apto para poder ser aplicado en otros contextos. Es precisamente que se coincide con lo planteado con Díaz (2016) en donde la selección del modelo TQE y sus instrumentos para sistematizar las secuencias y también el beneficio de ejercer el liderazgo transformacional especialmente dentro del área educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. La dimensión descendente indica que el 100% de los encuestados considera como bueno, es decir es absoluto este tipo de comunicación para los encuestados en el Ministerio público.
2. La dimensión ascendente el 19,6% de los encuestados sostienen que la comunicación ascendente es regular, además de un significativo 80,4% que considera que es bueno.
3. La dimensión horizontal indica que el 63% de los encuestados consideran que es regular, además de un 37% que indica que este tipo de comunicación es bueno.
4. La dimensión transversal tenemos que el 19,6% es regular; además de un significativo 80,4% sostiene que dicha dimensión está en una condición de bueno.
5. La variable comunicación organizacional el 97,8% sostiene que es regular, además de un mínimo 2,2% indican que es bueno, esto en función a las dimensiones de la comunicación organizacional como es descendente, ascendente, horizontal y transversal.
6. En relación a la propuesta del modelo de liderazgo transformacional, este modelo se encuentra validado y tiene una aprobación de aceptable y de condición de apto para poder ser aplicado en otros contextos.

VII. RECOMENDACIONES

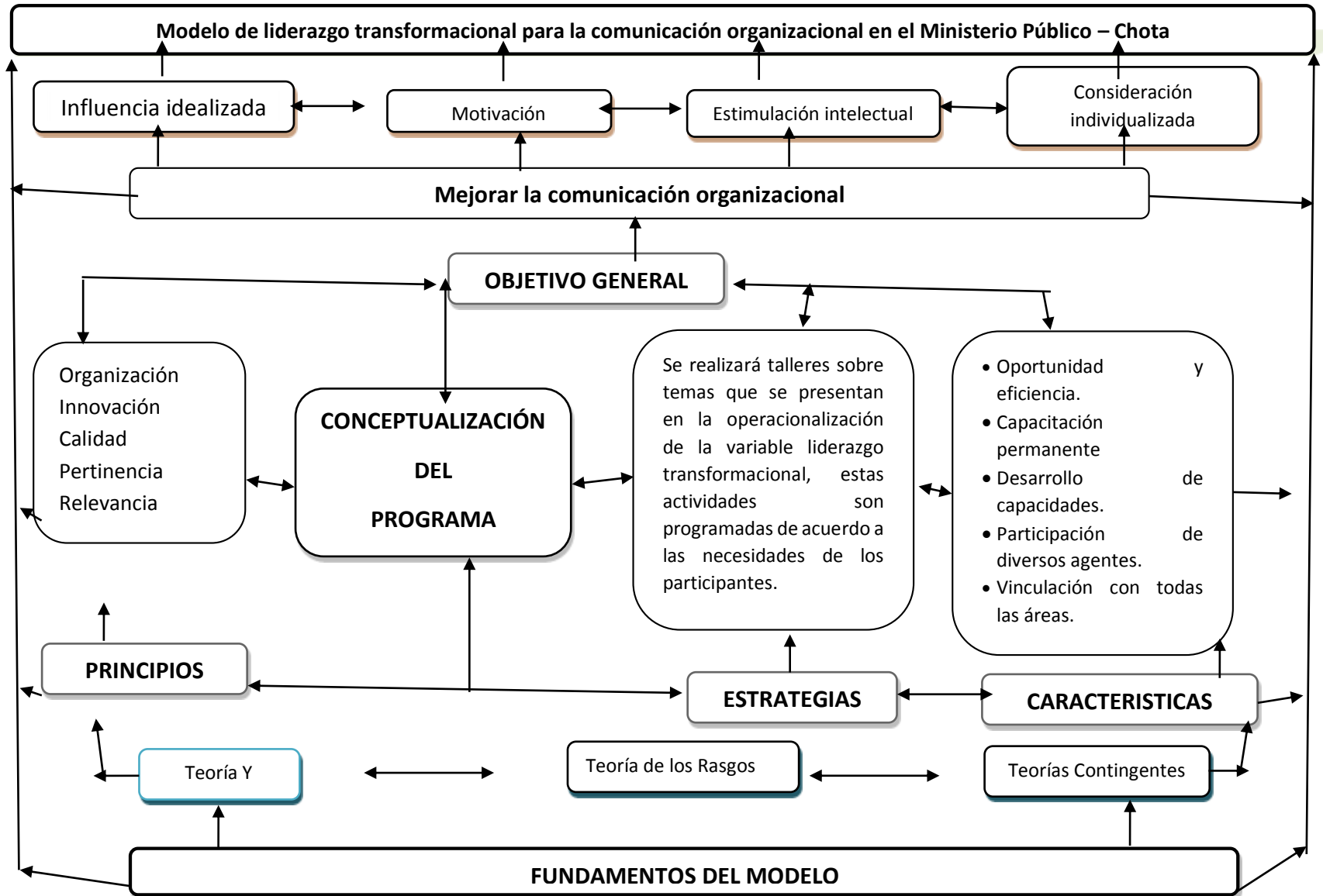
Se recomienda al ministerio público tomar en consideración el diagnóstico sobre comunicación organizacional para poder establecer planes de acción y mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución.

A la administración del ministerio público considerar en su plan de trabajo jornadas de capacitación en temas relacionados a motivación, desarrollando mecanismos de comunicación en todas las áreas de forma horizontal, con un afán de compromiso y desarrollo en bien de las metas institucionales.

A los trabajadores del ministerio público tener en cuenta la propuesta de liderazgo transformacional con la finalidad de desarrollar temáticas sobre el liderazgo como factor principal de cambio, innovación y desarrollo en la institución.

A los encargados de las gerencias sociales y de desarrollo para considerar la propuesta de liderazgo transformacional y poder desarrollarla toda vez que permite mejorar las relaciones dentro de la institución, destacando el nivel de identidad y compromiso entre los integrantes de la institución.

VIII: PROPUESTA:



REFERENCIAS

- Almendros, E. (2020). *La comunicación interna, un aliado para el teletrabajo*. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/opinion/la-comunicacion-interna-un-aliado-para-el-teletrabajo.html>
- Álvarez, M. (2015). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Anselmo, M. (2018). *Comunicación interna y cultura organizacional en la empresa AKRON International S.A.C., Lince – 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima.
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. México: Patria.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. 3ra edición. Colombia: Pearson educación.
- Bolívar, J., García, G. (2014). *Fundamentos de la gestión pública: hacia un Estado eficiente*. Colombia, Alfaomega colombiana, Universidad EAN.
- Buendía, L. (2015). *La ética en la investigación Educativa*. Recuperado de: http://normaldemompox.tripod.com/documentos/la-etica_en_la_investigacion_educativa.pdf
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Clutterbuck, D. & James, D. (2016). *Internal communication: Beliefs and practice in the organization*. En: *Journal of Communication Management*, 1 (3), pp. 249-255.

- Contreras, T. (2016). *Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach*. Alemania
- Cordero, O. (2016). *Caracterización de los tipos de liderazgo*: Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ6445.pdf>
- Damian, G. (2019). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40680/Damian_CG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, L. (2016). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial san José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. (Tesis de maestría, Universidad de las Tunas Cuba). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8638/Tesis%20de%20maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dozier, D. M. (2012). *The organizational roles of communications and public relations practitioners*. En: Grunig, J. E. (ed.) *Excellence in public relations and communication management*, Lawrence Erlbaum Associates, pp. 327-393.
- El País (01/04/2020). *Comunicación en tiempos de coronavirus*. Recuperado de: https://elpais.com/elpais/2020/03/31/opinion/1585667419_111894.html
- El Tiempo (30 de Abril de 2020). *Comunicación organizacional efectiva en época de virus #041*. Recuperado de: <http://blogs.eltiempo.com/mil-palabras/2020/04/30/podcast-comunicacion-organizacional-efectiva-en-epoca-de-virus-041/>
- El Universal (17/03/2020). *Advierten que la comunicación organizacional es vital ante el Covid-19* Recuperado de: <https://www.eluniversal.com/estilo-de-vida/64686/advierten-que-la-comunicacion-organizacional-es-vital-ante-el-covid19>

- Espinoza, S. (2015). Liderazgo transformacional, identidad Social y engagement en carabineros de Chile: Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo en el proceso de formación Policial. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Chile). Recuperada de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Sespinoza/ESPINOZA_PARRA_Sergio_Tesis.pdf
- Fernández, C. (2017). *La Comunicación en las Organizaciones*. Editorial Trillas. México.
- Francesc, E. (2016). *Tipos de comunicación organizacional en la empresa*. Recuperado de: <https://blog.grupo-pya.com/tipos-comunicacion-organizacional-la-empresa/>
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Grunig, J. E. Grunig, L. y Ehling, W. P. (2015). *What is an effective organization?* En: Grunig, J. E. (ed.) *Excellence in public relations and communication management*, Lawrence Earlbaum Associates, Hillsdale, pp. 65-90.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Zapata, N.; Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, Zapata, Mendoza (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Jáuregui, K. (2020). *Comunicación y confianza en tiempos de crisis*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/07/comunicacion-y-confianza-en-tiempos-de-crisis/>

- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de <http://www.repository.ucatolica.edu.co/.../Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Latorre, A.; Delio del Rincón, I. Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- Lee, Y.; Li, J. (2020). *The value of internal communication in enhancing employees' health information disclosure intentions in the workplace*. *Public relations review*, v. 46, n. 1. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.101872>
- Linares, M.; Lozano, J., & Ruiz, G. (2017). *La comunicación interna y satisfacción del usuario en el centro de servicio de atención al contribuyente SUNAT, Miraflores*. (Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). Recuperado de: http://repositorio.uigv.pe/bitstream/USIL/9216/1/2019_Aroni-Chucos.pdf
- Llanos, N. (2019). *Estilos de comunicación organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de tercerización de servicios en Lima, 2018* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Lima.
- Machuca, A. (2009). *Las organizaciones del siglo XXI. Apuntes de administración general*. Universidad de Piura. Editorial San Marcos
- Mora, J. (2017). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8490/Mora_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orellana, P. (2020). *Comunicación organizacional*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-organizacional.html>

- Robinson, V. (2008). *The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types*. Universidad de Auckland. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Ruiz, J.; Silva N.; Vanga, M. (2008). *Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT)*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 13, núm. 43. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29004306.pdf>
- Salazar, M. (2018). *Diagnóstico y estrategia de comunicación organizacional*. (Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala). Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_1675.pdf
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.
- Sánchez, J. (2015). *Percepciones sobre Liderazgo*. Universidad Autónoma Indígena de México. Ra Ximhai.
- Sandi, R. (2019). *Los policías de Costa Rica se forman en un chuzo de academia. La Teja*. Recuperado de <https://www.lateja.cr/sucesos/video-formacion-de-policias-ticos-paso-deser/U6G35JCOKVCBFDJ62ZY6OKRP54/story/>
- Sarabia, F. (2013). *Métodos de investigación social y de la empresa*. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). *Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional*. Suma de Negocios. España: Elsevier.
- Universidad de Lima (2020). *El valor de la comunicación interna en tiempos de coronavirus*. Recuperado de: <https://www.ulima.edu.pe/educacion-ejecutiva/noticias/el-valor-de-la-comunicacion-interna-en-tiempos-de-coronavirus>

- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Villalobos, A. (2019). *Instrumento para evaluar la comunicación interna en las micro y pequeñas empresas, caso zona bajo México*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6559163>
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos Humanos*. (11ª. ed.). México: Pearson. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Empresas*. (6ª. ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Xifra, J. (2020). *Comunicación corporativa, relaciones públicas y gestión del riesgo reputacional en tiempos del Covid-19*”. *El profesional de la información*, v. 29, n. 2, e290220. Recuperado de: <https://doi.org/10.3145/epi.2020.mar.20>
- Yue, C.; Men, L.; Ferguson, M. (2019). *Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust*”. *Public relations review*, v. 45, n. 3. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.04.012>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable independiente: Liderazgo transformacional	Es la capacidad para involucrar a la comunidad educativa en un proyecto de futuro que responda a los procesos claves del centro y proporcione el incentivo y la ilusión necesaria para trabajar con objetivos comunes” (Álvarez, 2005, p. 99).	Es un conjunto de elementos que debe cumplir un líder tal es el caso de mantener una Influencia Idealizada, constante motivación, además de su estimulación intelectual, no sin antes abarcar una consideración individualizada de cada uno de los miembros de una determinada institución.	Influencia Idealizada	Respeto y confianza	Escala ordinal.
				Atributos y conducta	
			Motivación Inspiracional	Posibilidades del grupo.	
				Compromiso.	
			Estimulación Intelectual	Innovador y creativos.	
	Desarrollo y éxito.				
			Consideración Individualizada	Logro y crecimiento	
				Toma de decisiones.	
Variable dependiente comunicación organizacional	Es un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de ideas, hechos, pensamientos o conductas, y espera que esta última dé una respuesta, sea una opinión, actitud o comportamiento (Francesc, 2016).	La comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes, que se intercambian entre los integrantes de una organización de forma descendente, ascendente y transversal.	Descendente	Conocimiento funcional	Escala ordinal.
				Recursos comunicativos	
				Confianza y motivación	
			Ascendente,	Reconocimientos y estímulos	
				Sugerencias laborales	
			Horizontal	Mecanismos de comunicación	
	Comunicación entre áreas				
			Transversal oblicua	Coherencia y coordinación	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de comunicación organizacional, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

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

N°	DIMENSIÓN: DESCENDENTE	5	4	3	2	1
01	Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe					
02	Mi superior inmediato me ha explicado claramente las funciones de mi puesto de trabajo.					
03	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.					
04	Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta					
05	Mi jefe usualmente utiliza los medios de comunicación como: correo electrónico, teléfono, WhatsApp, etc.					
06	Me parece que la forma de comunicación través de mail es efectiva.					
07	El jefe se comunica por medios circulares como memorándum, oficios, cartas, etc.					
08	El jefe me informa cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo.					
09	Existe retroalimentación regular, por parte de la jefatura, centrada más bien en el desempeño de tu trabajo.					
10	Regularmente se ejercita la retroalimentación y cómo tú trabajas respecto de las expectativas					
11	Mi jefe reconoce cuando hago bien mi labor.					
12	El jefe se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.					
DIMENSIÓN: ASCENDENTE						
13	Usualmente en la organización cuando hay una ceremonia se realizan reuniones con los jefes.					
14	Mantengo una buena comunicación con mi jefe por los logros alcanzados.					
15	Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo					
16	Se reconoce la cooperación y el trabajo de equipo en tu unidad.					
17	La institución cuenta con un buzón de sugerencias para los trabajadores.					
18	Cuando resuelvo alguna duda lo comunico a mis superiores.					
19	La comunicación entre las personas que laboran en la institución se da como un hecho natural por estar inmersos en una organización.					
20	En mi área de trabajo y/o institución tengo dificultades para que llegue la información a tiempo.					
21	¿Se les permite hacer retroalimentación (preguntar) acerca de la información que recibieron?					
DIMENSIÓN: HORIZONTAL						

22	En la institución donde usted trabaja se han establecido procedimientos o mecanismos para la comunicación entre personas del mismo nivel de puesto.					
23	¿Cree que la comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta?					
24	En la institución compartimos funciones entre los trabajadores de la misma área de trabajo.					
25	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo					
26	Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas					
27	Cree que en otras áreas de trabajo existen los rumores.					
28	Existe una buena comunicación entre otras áreas de trabajo.					
DIMENSIÓN: TRANSVERSAL OBLICUA						
29	Existe una buena coordinación para el procesamiento de la Información para otras áreas de trabajo.					
30	La información que se emite a otras áreas es organizada.					
31	En el área de trabajo compartimos la información y coordinamos las actividades con otras áreas de trabajo					
32	Es fácil contactarse con los demás trabajadores que hacen parte de su departamento de trabajo.					

FICHA TÉCNICA SOBRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

1. Nombre: Escala para medir el nivel de comunicación organizacional
2. Autor: Oskar Torres Aguilar
3. Fecha: 2020
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de comunicación organizacional en sus dimensiones: Descendente, ascendente, horizontal, transversal en el Ministerio Público - Chota
5. Aplicación: Ministerio Público - Chota
6. Administración: Individual
7. Duración: 35 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 32
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Evaluación

Escala Cualitativa	Escala cuantitativa									
	Descendente		Ascendente		Horizontal		Transversal		Comunicación organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo (1)	1	20	1	15	1	11	1	6	1	53
Regular (2)	21	40	16	30	12	23	7	14	54	107
Bueno (3)	41	60	31	45	24	35	15	20	108	160

Anexo 3: Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Dr. Carbajal García Luis
 1.2. Grado académico que ostenta : Dr. en gestión pública y gobernabilidad.
 1.3. Institución donde trabaja : Universidad Nacional de Jaén.
 1.4. Experiencia laboral (años) : 8 años
 1.5. Título de la tesis : Modelo de liderazgo transformacional para la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Oskar Torres Aguilar
 1.7. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																		X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X		
TOTAL																			900		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

900

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio del 2020



Dr. Luis O. Carbajal García
 COSTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 RNEC. 02-3473

FIRMA DEL EXPERTO

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

V. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.8. Apellidos y nombres del experto : Luis Antonio Obeso Moncada
 1.9. Grado académico que ostenta : Magister en gestión pública
 1.10. Institución donde trabaja : Gerencia de salud Cajamarca
 1.11. Experiencia laboral (años) : 18 años
 1.12. Título de la tesis : Modelo de liderazgo transformacional para la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota
 1.13. Nombre del autor de la tesis : Oskar Torres Aguilar
 1.14. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

VI. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																	X			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																	X			
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																	X			
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																	X			
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																	X			
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X		
TOTAL																		5	3		
																		1	6		
																		0	0		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

VIII. PROMEDIO DE VALOR del 2020

PROMEDIO DE VALOR

870

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio


Mg. Luis Antonio Obeso Moncada
DNI: 27155405

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 27155405

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

IX. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.15. Apellidos y nombres del experto : Gutiérrez Gonzales Robby
 1.16. Grado académico que ostenta : Dr. Gestión de la educación
 1.17. Institución donde trabaja : Universidad Tecnológica del Perú
 1.18. Experiencia laboral (años) : 8 años
 1.19. Título de la tesis : Modelo de liderazgo transformacional para la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota
 1.20. Nombre del autor de la tesis : Oskar Torres Aguilar
 1.21. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

X. ASPECTOS A VALIDAR:

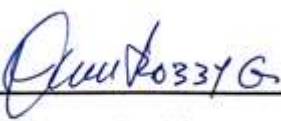
CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																			X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X		
TOTAL																			3	1	400
																			6	9	
																			0	0	

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 950

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio del 2020



 DNI: 32977568.....

Firma del experto

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	32

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	116,7000	30,326	,122	,650
VAR00002	116,7500	32,303	-,184	,776
VAR00003	116,8000	32,800	-,274	,882
VAR00004	116,4500	29,103	,430	,725
VAR00005	117,1000	29,568	,238	,638
VAR00006	116,7000	27,800	,640	,702
VAR00007	118,9000	30,621	,067	,656
VAR00008	116,9500	27,524	,421	,709
VAR00009	116,9000	26,305	,513	,890
VAR00010	117,5500	29,945	,237	,840
VAR00011	116,6500	28,766	,364	,824
VAR00012	116,5500	31,734	-,086	,768
VAR00013	116,6500	29,713	,273	,836
VAR00014	117,4000	24,042	,808	,739
VAR00015	117,7000	32,011	-,133	,872
VAR00016	116,6500	28,661	,470	,818
VAR00017	119,2500	32,618	-,189	,895
VAR00018	116,9500	36,050	-,524	,936
VAR00019	116,6500	28,239	,449	,814
VAR00020	118,9500	30,261	,011	,875
VAR00021	116,9000	31,779	-,098	,777
VAR00022	117,8500	34,766	-,440	,817
VAR00023	119,3000	26,011	,650	,877
VAR00024	117,9500	25,313	,599	,872
VAR00025	117,7000	29,063	,396	,725

VAR00026	117,6000	28,042	,483	,811
VAR00027	117,3500	31,503	-,055	,769
VAR00028	117,5000	29,947	,246	,840
VAR00029	117,9000	32,621	-,199	,889
VAR00030	116,9500	31,839	-,107	,880
VAR00031	117,3000	29,063	,235	,836
VAR00032	117,1500	31,292	-,039	,870

Anexo 4: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Será posible que la propuesta de liderazgo transformacion al mejore la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020?	<p>Objetivo general Diseñar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: 1) Diagnosticar el nivel de comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020; 2) describir los fundamentos teóricos que sustentan la propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020; 3) Elaborar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020; 4) Validar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota, 2020</p>	Debido al tipo de investigación no se consideró hipótesis.	<p>Variable Independiente Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Influencia Idealizada ❖ Motivación Inspiracional ❖ Estimulación Intelectual ❖ Consideración Individualizada <p>Variable dependiente comunicación organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Descendente ❖ Ascendente, ❖ Horizontal ❖ Transversal oblicua 	<p>Tipo de investigación Investigación descriptiva - propositiva</p> <p>Diseño de investigación Diseño no experimental, descriptivo – propositivo de corte transversal</p> <p>Muestra de estudio 46 trabajadores</p> <p>Muestreo No probabilístico a criterio del investigador.</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Análisis de datos Estadística descriptiva (Tablas de frecuencia)</p>

Anexo 6: Desarrollo de la propuesta
MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

I. INTRODUCCIÓN.

De acuerdo con Cruz, Rodea (2014) consideran como el “liderazgo transformacional define un estilo de liderazgo más ambicioso. Burns introdujo este concepto para explicar el comportamiento de líderes políticos que buscan el entusiasmo y fidelidad de sus seguidores”

Asimismo los autores en mención hacen referencia sobre la importancia que representa, en el cual indican:

El líder transformacional no se conforma con lograr las metas, además pretende cambiar el esquema mental o visión de sus subordinados, consiguiendo así su entusiasmo e incluso su desarrollo intelectual y personal. El líder transformacional consigue inspirar nuevos valores en el grupo y es el estilo de liderazgo eficaz cuando se espera que los seguidores sean innovadores, creativos y arriesgados. (Cruz, Rodea, 2014, p. 34)

De acuerdo a lo anterior la presente propuesta pretende constituirse en una oportunidad para mejorar la comunicación organizacional en el Ministerio público de Chota.

La propuesta está integrada por actividades seleccionados de manera concreta y de acuerdo al diagnóstico de la variable en estudio.

II. OBJETIVOS Y / O PROPOSITO

a. OBJETIVO GENERAL

- ❖ Mejorar la comunicación organizacional de los trabajadores del Ministerio público de Chota.

b. OBJETIVO ESPECIFICOS

- ❖ Diseñar y desarrollar actividades para mejorar la comunicación organizacional del Ministerio público de Chota.

III. TEORIAS

Según Jeri (2004), considera que entre las principales teorías del liderazgo transformacional tenemos:

❖ **Teoría X y teoría Y de McGregor.**

Aquí se considera la “visión negativa de las personas, lo cual asume que los trabajadores tienen pocas ambiciones, les disgusta su empleo, quieren evitar las responsabilidades y necesitan ser controlados de cerca para trabajar efectivamente (teoría X)” Ortega (2013). Por otro lado tenemos “la visión positiva que supone que los empleados disfrutan el trabajo, buscan y aceptan las responsabilidades y utilizan su autodirección. (Teoría Y)”. (Jeri, 2004),

❖ **Teoría de los Rasgos**

De acuerdo a esta teoría “el liderazgo es algo innato: se nace líder: Los rasgos, la personalidad, las características físicas o intelectuales, distinguen a los líderes de los que no lo son. Manifiestan que hay una mejor manera de liderar y que variables de la personalidad profundamente enraizadas permiten que ello suceda” (Jeri, 2004),

❖ **Teorías del comportamiento: Ohio, Michigan y Texas.**

Según los autores en mención citados por Jeri (2004), es esta teoría se:

Identifican dos dimensiones independientes del comportamiento de los líderes: la consideración y la estructura inicial. La consideración se refiere al grado en que el líder es sensible a los sentimientos de las personas del grupo y les presta su apoyo, y la estructura inicial valora el grado en que el líder se preocupa por estructurar los requerimientos de la tarea y las responsabilidades propias de sus subordinados. (p. 98)

Por otro lado tras suponer que el líder sólo se posiciona en uno de los comportamientos identificados, se afirma que: los líderes orientados a la persona (subordinados) tienden a lograr más productividad y satisfacción de los subordinados

❖ **Teorías contingentes: Fiedler, Evans y House, Hersey y Blanchard.**

“Aparecen las teorías contingentes, frente a la dificultad para identificar los rasgos y las conductas (comportamientos) de los directivos característicos de un Liderazgo eficaz” Ortega (2013).

“Afirmar que los administradores tendrán éxito como líderes si comprenden su estilo de liderazgo, diagnostican las situaciones y saben modificar las situaciones y/o el estilo, para que ambos sean adecuados” (Jeri, 2004).

“Según esta teoría, el líder eficaz y motivador debe establecer y comunicar los objetivos, ofertar recompensas valiosas para sus subordinados y despejar la ruta que permita alcanzarlas, suministrando ayuda constante” Ortega (2013).

❖ **Diversas Teorías: Liderazgo transaccional, Liderazgo transformador, Lider de 360º, Lider Inteligente, etc.**

El liderazgo transaccional sostiene que las relaciones líder-subordinado se basan en una serie de cambios o pactos implícitos. Es un buen administrador que no pretende cambiar radicalmente el estado de las cosas. Su regla de conducta es la adaptabilidad, o lo que es lo mismo, la satisfacción de las inquietudes de los subordinados para que el subordinado se esfuerce en la dirección adecuada. Ortega (2013)

IV. Características de la propuesta.

Para efectos de la elaboración de la propuesta se consideró la operacionalización de la variable a través de las dimensiones e indicadores.

V. CONTENIDOS.

ACTIVIDAD	OBJETIVO DEL TALLER	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Respeto y confianza	Fortalecer normas de respeto y confianza institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Se desarrollan juego de rol, toda vez que se deben asumir las posiciones de diversos agentes de la sociedad en la solución de problemas comunes dentro de las instituciones de carácter público y privado. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	<p>Separatas, trípticos.</p> <p>Papelotes.</p> <p>Videos</p> <p>Salón de actos del Ministerio Público.</p>	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo
Fluidez y seguridad	Promover la seguridad laboral en la institución	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Se desarrollan juego de rol, toda vez que se deben asumir las posiciones de diversos agentes de la sociedad en la solución de problemas comunes dentro de las instituciones de carácter público y privado. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. 	<p>Separatas, trípticos.</p> <p>Papelotes.</p> <p>Videos</p> <p>Salón de actos del Ministerio Público.</p>	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 			
Optimismo y entusiasmo	Incentivar el cumplimiento de las tareas dentro de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Se desarrollan juego de rol, toda vez que se deben asumir las posiciones de diversos agentes de la sociedad en la solución de problemas comunes dentro de las instituciones de carácter público y privado. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	<p>Separatas, trípticos.</p> <p>Papelotes.</p> <p>Videos</p> <p>Salón de actos del Ministerio Público.</p>	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo
Espíritu de equipo.	Desarrollar habilidades de trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	<p>Separatas, trípticos.</p> <p>Papelotes.</p> <p>Videos</p> <p>Salón de actos del Ministerio Público.</p>	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo
Creatividad e innovación.	Desarrollar la creatividad e el espíritu innovador en la institución	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. 	<p>Separatas, trípticos.</p> <p>Papelotes.</p>	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Elaboración de materiales tal es el caso de dípticos, trípticos y/o afiches relacionados a los talleres desarrollados: ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	<p>Videos</p> <p>Salón de actos del Ministerio Público.</p>		
Solución de problemas.	Desarrollar habilidades para la solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	<p>Separatas, trípticos.</p> <p>Papelotes.</p> <p>Videos</p> <p>Salón de actos del Ministerio Público.</p>	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo
Necesidades individuales de logro	Promover iniciativas de carácter individual dentro de la institución	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	<p>Separatas, trípticos.</p> <p>Papelotes.</p> <p>Videos</p> <p>Salón de actos del Ministerio Público.</p>	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo
Formación y consejería	Fortalecer cualidades de	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. 	<p>Separatas, trípticos.</p> <p>Papelotes.</p>	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo

	consejería en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	Videos Salón de actos del Ministerio Público.		
Paciencia y tolerancia	Generar estrategias para la tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	Separatas, trípticos. Papelotes. Videos Salón de actos del Ministerio Público.	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo
Sentido del humor	Incentivar el buen humor en la jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Elaboración de recomendaciones y conclusiones del taller para poder poner en práctica en otras instituciones sobre los temas desarrollados. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. 	Separatas, trípticos. Papelotes. Videos Salón de actos del Ministerio Público.	Investigador y especialista en el tema	Lista de cotejo

VI. EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta que vivimos en un mundo de contante preparación y sobre todo que se debe capacitar constantemente se hace necesario considerar algunos criterios de evaluación para un mejor desempeño en la institución para ello se tiene en cuenta el compromiso institucional y la participación del personal de los trabajadores del Ministerio público de Chota en el programa de liderazgo transformacional.

PREGUNTAS	SI	NO
Demuestran compromiso en el desarrollo del taller.		
Participa de forma activa en las actividades desarrolladas en el taller.		
Brinda opiniones y soluciones a la problemática por la cual se trabaja en el taller.		
Presta atención a las indicaciones de los capacitadores.		
Muestra responsabilidad y dedicación en el desarrollo del taller.		
Demuestra interés por el conocimiento aprendido.		
Asume una actitud crítica.		
Se compromete en aplicar los conocimientos en sus labores diarias.		
Participan e interactúa en alternativas de solución.		
Elabora material didáctico.		

VII. VIGENCIA DE LA PROPUESTA

La vigencia de la propuesta se fundamenta en las teorías del liderazgo transformacional descritas anteriormente y en las necesidades que muestran los miembros del Ministerio público. Además de ello se pretende la sostenibilidad a través de presupuesto para dicha capacitación y está considerado en la política de la institución.

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Mg. Luis Antonio Obeso Moncada

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de investigación Titulada: **Modelo de liderazgo transformacional para la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota** que se presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
BA : Bastante adecuado.
A : Adecuado
PA : Poco adecuado
NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica	X				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes		X			
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	X				
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	X				
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	X				
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	X				
2.6	Anexos					

2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X				
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	X				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	X				
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	X				
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	X				
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	X				
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	X				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Esta apto para su aplicación de ser necesario

Validado por: Mg Luis Antonio Obeso Moncada

Especializado: Investigación

Categoría Docente:

Tiempo de Experiencia: 18 años

Cargo Actual: Funcionario en gerencia de salud Cajamarca.

Fecha: Julio del 2020


Mg. Luis Antonio Obeso Moncada
DNI: 27155405

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Dr. Luis Carbajal García

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de investigación Titulada: **Modelo de liderazgo transformacional para la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota** que se presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica	X				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes		X			
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	X				
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	X				
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	X				
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	X				
2.6	Anexos					

2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X				
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	X				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	X				
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	X				
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	X				
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	X				
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	X				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Esta apto para su aplicación de ser necesario

Validado por: Dr. Luis Omar Carbajal García

Especializado: Investigación

Categoría Docente:

Tiempo de Experiencia: 8 años

Cargo Actual: Docente en Universidad Nacional de Jaén

Fecha: Julio del 2020



