



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional y su relación con la identificación institucional en la
OGESS – Tarapoto, periodo 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

García Gonzales Ninive del Pilar (ORCID: 0000-0001-5980-508X)

Zegovia García Saida Angela (ORCID: 0000-0002-8811-8219)

ASESOR:

Mtro. Cruz Tarrillo José Joel (ORCID: 0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TARAPOTO-PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico profundamente este logro a mis padres puesto que siempre están apoyándome incondicionalmente, dándome esa mano que siempre me falta para sobresalir ante cualquier adversidad que la vida me pueda presentar, a mi hermana que con sus consejos siempre termino aclarando mis decisiones y finalmente dedico este proyecto a mí misma pues no han sido meses fáciles, me he tenido que pasar por mucho para llegar donde estoy ahora y he tenido que luchar hasta conmigo misma... pero aquí estamos, con todo como siempre lo hice.

Angela

En este trabajo que realizamos con mucho esfuerzo quiero dedicar en primer lugar a papá Dios, por ser él quien inspiró en mí, me dio la fuerza que necesitaba para seguir adelante y continuar con los anhelos que me he trasado en la vida.

Ninive

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a papá por brindarnos día a día vida y salud, puesto q gracias a esa bendición seguimos de pie para poder culminar con esta meta que me propuse, lograrlo es uno de mis deseos más grandes profesionalmente. agradecer también a “él” por apoyarme desde el primer lugar e impulsarme a dar este gran paso, puesto q su motivación me sirvió para darle con todo al camino de este suelo.

Angela

Quiero agradecer a mi familia a Victor Mori por el apoyo incondicional y a mi hijo Luka por ser el motor y motivo de todas mis metas.

A mis padres Ramón García y Pilar Gonzales, por ser los principales promotores de mis sueños y metas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Ninive

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	21
3.5. Procedimiento.....	23
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Lista de expertos	23
Tabla 2. Interpretación del estadístico de correlación	24
Tabla 3 Perfil sociodemográfico de los encuestados.....	26
Tabla 4 Nivel de liderazgo transformacional y sus dimensiones	27
Tabla 5 Nivel de identificación institucional y sus dimensiones	28
Tabla 8 Relación entre las variables.....	29

Resumen

La presente investigación presentó como parte de sus objetivos, el objetivo general en la cual se buscó determinar la relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021; la investigación fue básica, de nivel correlacional y con un diseño no experimental. La población y muestra estuvieron conformados por 68 trabajadores, por lo que el muestreo fue no probabilístico; para ello se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario. Los resultados encontrados fueron que el nivel de liderazgo transformacional fue regular en un 60.3%, bajo en un 30.9% y alto en un 8.8%. Por otro lado, el nivel de identificación institucional evidenció que el 50% a veces se siente identificado, el 44.1% no se identifica y 5.9% si se identifica con la organización y la relación estadística a partir de la prueba de Rho de Spearman evidenció que el coeficiente de correlación fue 0,778 indicando la existencia de una relación positiva considerable, además el valor de sig. Bilateral resulto siendo menor a 0,05. Concluye aceptando la hipótesis de investigación La relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, es significativa.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, identificación institucional, Visión, identidad personal

Abstract

This research presented as part of its objectives, the general objective in which it was sought to determine the relationship between transformational leadership and institutional identification in the OGESS - Tarapoto, period 2021; the research was basic, correlational level and with a non-experimental design. The population and sample were made up of 68 workers, so the sampling was non-probabilistic; For this, the survey technique and the questionnaire instrument were used. The results found were that the level of transformational leadership was regular in 60.3%, low in 30.9% and high in 8.8%. On the other hand, the level of institutional identification showed that 50% sometimes feel identified, 44.1% do not identify and 5.9% if they identify with the organization and the statistical relationship from the Spearman Rho test showed that the correlation coefficient was 0.778 indicating the existence of a considerable positive relationship, in addition to the value of sig. Bilateral turned out to be less than 0.05. He concludes by accepting the research hypothesis The relationship between transformational leadership and institutional identification in the OGESS - Tarapoto, period 2021, is significant.

Keywords: Transformational leadership, institutional identification, Vision, personal identity

I. INTRODUCCIÓN

La identidad institucional esta dada dentro de una empresa como una serie de valores y características que posee, pudiendo ser la personalidad, el espíritu o la razón de ser de cada colaborador. Todos estos atributos harán que la organización o institución pública se muestre como tal frente a sus clientes y a la sociedad en general, contribuyendo a que sea reconocida y se le considere como una de las mejores en su rubro. Pero siempre teniendo en cuenta aspecto como las normas y conductas que nacen dentro de la misma. No obstante, es algo que poco o nada se logra evidenciar dentro de las organizaciones e instituciones públicas con los colaboradores y por ende, no se logran cumplir con las metas trazadas a inicios de cada año (Elizagarate, 2020, p. 1).

Dicho esto un estudio realizado en Ecuador, dio a conocer resultados sobre la identidad institucional de los trabajadores de una empresa de seguridad privada, en la cual alrededor del 67% de los encuestados señalaron que en algunas ocasiones se sienten identificados con la empresa donde laboran, de igual manera respondieron que a veces se sienten escuchados en la empresa cuando tienen una queja o duda en su trabajo, por ende estos problemas fueron referentes para que el 83% de los trabajadores manifestara que no existe un medio de comunicación para expresar sus ideas y sugerencias, demostrando que este problema de identificación viene siendo en parte causado por el liderazgo transformacional del gerente de la empresa de seguridad (Egas & Yance, 2018, p. 8)

Por otro lado, En el país argentina un estudio realizado durante los últimos años, dentro de las organizaciones el tema de comunicación entre todos sus miembros se ha visto que juega un papel fundamental y es que uno de los componentes de la comunicación es justamente la identificación institucional. No obstante, es algo erróneo considerar una definición para el termino identificación institucional, desde el punto de vista de que tanto lo que se hace y lo que se comunica dentro de la organización sea considerada parte de la identificación. En ese sentido, El Doctor Bron señala que en muchas ocasiones realizar una acción o estrategia no es la mejor alternativa para ser aplicada en

las redes sociales (Facebook, Instagram, whatsapp, etc) y por ello buscamos llevar el problema de identidad por otros medios o incluso ocultarlo, sin antes llegar a una reflexión del como venimos trabajando en la identidad de la organización o institución. Por ello, es mejor priorizar el problema de identidad y darle una solución contando con bases sólidas y teniendo en cuenta las verdaderas causales que podrían originar ello (Diario La Voz, 2021, p. 1).

En el Perú, de acuerdo a un estudio aplicado a trabajadores de salud pública, encontraron problemas relacionados con la identificación institucional, y es que 59.82% de estos estaban en desacuerdo respecto a la existencia de canales de comunicación que les permiten transmitir comentarios o dudas a sus superiores, Por otro lado un 50% afirmó que la entidad de salud no da a conocer sobre los valores institucionales, lo que conlleva a que el 90.18% desconozca la visión de la institución y el mismo resultado en cuanto a que no conocen la misión de la institución. Esta es una muestra clara de la realidad que ocurre no solo en otros países sino también a nivel nacional respecto a la identificación institucional por parte de los trabajadores (Ostos, 2016, p. 13).

En la ciudad de Tarapoto, se encuentra la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bayo Mayo - Tarapoto. Este órgano de línea de la Dirección Regional de Salud, que se encarga de la dirección, coordinación, seguimiento y supervisión de la gestión administrativa y presupuestal, de modo tal que dicha gestión esté alienada con las prioridades de gasto del Gobierno Regional en materia de Salud. En los últimos meses se ha venido evidenciando problemas respecto a la identificación institucional; conversando con el jefe de dicho órgano nos comentó que la mayoría de trabajadores no suele cumplir con la hora de entrada, además en cuanto al desarrollo de sus actividades no suelen realizarlo de manera adecuada y desconocen en algunos casos aspectos como la misión y visión de la OGESS o los documentos de gestión. Se presume que este problema estaría dándose por el liderazgo transformacional por parte del mismo jefe, debido a que no se está ejecutando un buen manejo o gestión del personal por parte de quien tiene la función de líder, ya que es muy probable que no perciban apoyo ni tampoco buen reconocimiento, sin cumplir

expectativas personales que poseen, tampoco los están estimulando para motivarlos y realizar su trabajo con energía y seguridad. Por ello es importante conocer y brindar una solución a este problema para que la entidad pueda cumplir con sus objetivos y metas trazados a inicios de cada año.

Asimismo, se formuló los siguientes problemas donde el problema general fue ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021?, mientras que los problemas específicos fueron ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021? ¿Cuál es el nivel de identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021? ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad social en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad organizacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021?

Por otro lado, la investigación se justificó de manera teórica, con los resultados de esta investigación, se podrá ampliar los conocimientos de aplicación de los conceptos teóricos del liderazgo transformacional y la identificación institucional. Además se justificó de manera práctica debido a que los investigadores pondrán en práctica todo lo aprendido en clases y plasmarlo en la investigación contribuyendo al logro de los objetivos planteados y en cuanto a la justificación metodológica debido a que para llegar al cumplimiento de los objetivos de la presente investigación se empleó técnicas de estudio como la encuesta – cuestionario, por ser de una manera ágil y rápida de recolectar la data a través de preguntas dirigidas a los socios y luego serán analizadas para dar respuesta a los objetivos planteados por el mismo tesista.

De igual manera se plantearon los objetivos siendo el objetivo general, determinar la relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021 y los objetivos específicos fueron determinar el nivel de liderazgo transformacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021. Determinar el nivel de identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021. Identificar la relación entre el liderazgo

transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021. Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad social en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad organizacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021. Finalmente, la hipótesis general fue La relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, es significativa y las hipótesis específicas fueron: El nivel de liderazgo transformacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, es bajo. El nivel de identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, es bajo. La relación entre el liderazgo transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, fue significativa. La relación entre el liderazgo transformacional y la identidad social en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, fue significativa y la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad organizacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, fue significativa.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los antecedentes de diversos autores, quienes realizaron estudios relacionados a las variables de estudio liderazgo transformacional e identificación institucional a nivel internacional, nacional y local, los mismos que reflejan un análisis y resultados a los que llegaron empleando diferentes instrumentos, aplicando a una muestra determinada y planteándose objetivos.

En ese sentido a nivel internacional, el autor Alqatawenh (2018) en su trabajo de investigación, indica que el estudio mostró que el coeficiente de correlación entre la dimensión influencia idealizada y la gestión del cambio tuvo un valor de significancia igual a 0,000, de igual manera la relación de la dimensión motivación y la gestión del cambio fue significativa ya que el valor t calculado resulto igual a 12.05.

Por otro lado, Abelha, Carneiro & Cavazotte (2018). Demostraron en su estudio a partir de sus resultados que la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral fue significativa debido a que la prueba de Pearson evidencio un coeficiente de 0,861, esto después de analizar la muestra que fueron 166 trabajadores.

Mientras que, Bolaños & Franco (2017). Realizó un estudio sobre el clima organizacional e identificación organizacional, donde a partir del análisis de una muestra de 21 trabajadores, los resultados fueron que las dimensiones de la identificación organizacional tuvieron un 97.9% en evaluativo, 5.9% en cognitivo y 2.5% en afectivo. Asimismo, en cuanto a la relación estadística entre las dimensiones de ambas variables fue mayor al 0,800, por lo que fue significativa.

En tanto, Haas, Fladerer & Nieberle (2017). Liderazgo transformacional: una descripción general y desarrollos actuales. Después de analizar la información en diferentes referencias bibliográficas se dio a conocer todo lo referente al liderazgo transformacional. Es preciso aclarar que esta investigación es netamente de teoría basada en diferentes autores citados dentro el artículo.

De igual manera, Chenard, Boudrias, Lajoie & Montani (2016). Efectividad del liderazgo transformacional: el efecto moderatorio de la congruencia de valores entre empleados. en la cual su resultado fue que el análisis de regresión

jerárquica apoya la hipótesis de que el liderazgo transformacional interactúa con la congruencia de valores con el superior ($b' = 0,19$; $p < .05$), así como con la organización ($b' = -0,14$; $p < .05$).

A nivel nacional, Enriquez (2017). En su estudio sobre liderazgo transformacional en directores de primaria, encontró en sus resultados que, luego de realizar la comparación de medias de la variable liderazgo transformacional de directos de nivel primaria, en base al sexo en la cual el género femenino fue (70,14), mientras que el género masculino fue de 73,57 por lo que la diferencia resultante fue de 3,42 respecto al género masculino

No obstante, Morales (2017). Al realizar su investigación sobre la relación entre las variables satisfacción laboral y la identificación institucional, obtuvo dentro de sus hallazgos que la variable independiente presentó un 44.4% en el nivel bajo según sus encuestados, mientras que, en una de sus dimensiones, la que mostró un mayor porcentaje fue la dimensión social en un nivel medio 50%. Finalmente, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,370.

Lobo (2016). En su investigación sobre la identidad visual y la Identificación institucional en sus resultados encontró que el nivel de la identidad visual fue bueno en un 70% y la identificación institucional fue buena en un 53%, asimismo la prueba de Rho de Spearman dio a conocer el valor de sig. igual a $0,000 < 0,05$.

A nivel local tenemos la investigación de Soto (2017). Sobre la Identidad organizacional y cumplimiento de funciones, en la cual, a partir del análisis de la muestra de 45 colaboradores, obtuvo como resultado que el 44% muestra una identidad personal, mientras que la variable cumplimiento de funciones obtuvo fue bajo en un 40%, por otro lado, la prueba de chi cuadrado determinó que chi cuadrado calculado fue de 14,5 y el chi cuadrado tabular fue de 9,49.

Las investigaciones antes mencionadas nos muestran el análisis realizado por diferentes autores respecto a las variables de estudio y que muestran las conclusiones a las que han llegado, asimismo estos estudios serán empleados en el capítulo de discusión para contrastar con los resultados que encontremos

Luego de dar a conocer los antecedentes se procede a realizar las bases teóricas, bajo a la cita de diferentes autores, quienes dan a conocer aspectos

relacionados a las variables de estudio liderazgo transformación e identificación institucional, en tal sentido partimos por definir el liderazgo transformacional, el autor Reza (2019), define a esta variable como “una función de gestión, que se dirige principalmente hacia las personas, es un proceso de influencia para que las personas alcancen los objetivos del negocio” (p. 119).

Por otro lado, Savaro, Netzel & Kiesewetter (2017) refieren que:

El liderazgo transformacional tiene que ver con líderes con una visión atractiva para su equipo que estimulan intelectualmente a otros de una manera que exige y aprecia las necesidades individuales de los miembros del equipo (p. 2).

Ghasabeh & Provitera (2017) definen que “el liderazgo transformacional es el satisfacer los requerimientos básicos y el cumplimiento de los deseos más elevados” (p. 6)

Asimismo, respecto a las características del liderazgo transformacional; Savaro, Netzel & Kiesewetter (2017) señalan que “los líderes transaccionales refuerzan su liderazgo ejerciendo un control activo cuando surgen problemas” (p. 3).

En contraste con el liderazgo transformacional y transaccional, Savaro, Netzel, & Kiesewetter (2017) define a los líderes que “No se hacen cargo de su papel de liderazgo como líderes pasivos. Estos tres componentes del liderazgo se conceptualizan como diferentes niveles de actividad que un líder puede mostrar, con el liderazgo pasivo como la forma menos activa de liderazgo” (p. 3).

En relación a la teoría del liderazgo transformacional, Jiang, Zhao, & Ni (2017), señalan que

Los estudios y escritos sobre el liderazgo transformacional son importantes dentro de las investigaciones sobre la gestión en una organización y es que este término fue propuesto por primera vez por Burns. Posteriormente, Bass amplió la teoría con nuevos aportes. (p. 3).

Ghasabeh & Provitera (2017) manifiestan que:

Las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional están a la vanguardia de la base de conocimiento y tienen un valor relativo en las organizaciones, estas son: influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y motivación inspiradora.

Los líderes pueden usar la estimulación intelectual para impulsar el intercambio de conocimientos en la organización para generar ideas y soluciones más innovadoras. (Ghasabeh & Provitera, 2017, pág. 6)

Bass creía que el liderazgo transformacional inspira a los seguidores a encontrar nuevas formas de enfrentar desafíos y resolver problemas. Debido a los resultados únicos que a menudo acompañan a muchos proyectos, a menudo se requieren medios novedosos e inciertos para lograr los objetivos del proyecto (Jiang, Zhao, & Ni, 2017, p. 4).

“Los entornos empresariales globales actuales implican un alto nivel de incertidumbre y las organizaciones necesitarán cada vez más y mejores líderes” (Ghasabeh & Provitera, 2017, p. 6)

Respecto a la importancia del liderazgo transformacional, Ghasabeh & Provitera (2017) manifiesta que:

Cuando se lleva a cabo correctamente, puede mejorar la efectividad de la productividad dentro de la economía que se fundamenta en el conocimiento que desarrolla y gestiona el capital intelectual dentro de las organizaciones (p. 6).

Además, Alqatawenh (2018) manifiesta que “hoy en día el liderazgo transformacional debe ser inspirado y transmitido hacia los colaboradores día a día, para lograr que estos fortalezcan sus habilidades y trabajen de manera más óptima en el desarrollo de sus actividades” (p. 19).

Para finalizar se dará a conocer la evaluación del liderazgo transformacional, de acuerdo con Pérez, Jiménez, & Romo (2017) es un proceso de dirección, donde la transformación o modificación del ambiente es algo básico y necesario dentro de la entidad, y esto se genera por medio del líder inspirando y motivando a sus seguidores. (p. 50). Para evaluar el liderazgo transformacional

se empleará la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin (2004), estandarizado por Dávalos (2014) en el Perú, los cuales emplean la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998), considerando las siguientes dimensiones e indicadores:

Dimensión visión: se trata de la expresión de una imagen que se idealiza sobre el futuro en relación a los valores que posee la institución. Su indicador es: Ideas claras: se basa en que el directivo tenga bien en claro hacia dónde se dirige la entidad compartiendo aquello.

Dimensión comunicación inspirada: se trata de la expresión de mensajes positivos y que alientan a los integrantes de una entidad en relación a la organización y que vienen a ser incentivos motivadores que favorecen la confianza.

Se considera los siguientes indicadores: Frases positivas: se basa en hacer mención de lo bueno que es estar dentro de la entidad y de expresar positividad con respecto a la entidad. Animar al cambio: trata de animar para que se genere cambios positivos dentro de la entidad y alcanzar los objetivos.

Dimensión estimulación intelectual: optimización del interés de los colaboradores y la concientización de las incidencias negativas, así como el incremento de la capacidad para desarrollar ideas para solucionar problemas de modos novedosos.

Como indicadores posee: Reflexión: consta de hacer reflexión a los colaboradores sobre posibles problemas y como se pudiera enfrentarlo. Apoyo intelectual: se basa en favorecer a la generación de ideas apoyando a los colaboradores para que se planteen alternativas de solución ante situaciones problemáticas cotidianas.

Dimensión liderazgo de apoyo: se basa en la expresar estar interesado o preocupado por las personas que lo siguen, considerando lo que ellos necesitan.

Se plantea los siguientes indicadores: Apoyo emocional: reconoce la situación de los colaboradores y actúa en varios aspectos en base a ello. Empatía: preocupación por el estado de los colaboradores haciéndolos sentir comprendidos.

Dimensión reconocimiento personal: otorgar incentivos emocionales, tales como elogios, reconociendo el esfuerzo y logro para así mejorar la consecución de los objetivos.

Sus indicadores son: Elogios y reconocimiento laboral: elogia y reconoce a los colaboradores en base a sus logros. (Dávalos, 2014, p. 2).

Luego citamos autores sobre la variable identificación institucional, para ello partiremos por definir el término identidad. Según Aguilar, Salguero & Barriga (2018) da a conocer que

El término identificación o identidad esta definida en base a tres interrogantes; ¿el que es? o ¿quién es?, ¿Qué hace o ¿para qué sirve? Y el ¿Dónde está? Que hace referencia al origen o lugar proveniente (p. 22).

Sobre la identificación institucional, Omar, Vaamonde & Salessi (2015), destacan que

Esta conceptualizada como el sentimiento o percepción que un individuo cuando se siente identificado por la organización o entidad en la que labora. Mostrado a través de sus actitudes, conductas, expresiones en beneficio de la empresa (p. 2).

Por otro lado, Francklin & Krieger (2011) sostiene que

“La palabra identidad institucional nace a partir de una estructura abierta dentro de la misma empresa, y que guarda un vinculo que implica tanto los valores como los principios creados en la organización” (p. 21).

De igual manera para Orellana (2013), indica que “La identidad institucional es un conjunto de atributos y valores que toda empresa o cualquier individuo posee: su personalidad, su razón de ser o su espíritu”

Respecto a los rasgos específicos de la identidad, Jiménez & Rodríguez (2011) La identidad corporativa es considerada

Como un hecho multidimensional, es decir que se basa en dos características claras; lo físico o aquello que se puede observar y palpar y lo cultural o llamado creencia. La primera característica hace referencia a elementos y gestos visuales relacionados con la organización y que pueden ser identificados y diferenciados del entorno (p. 22).

La relación entre la identidad y la imagen corporativa de acuerdo a los autores Jiménez & Rodríguez (2011), manifiestan que

Dicha relación se encuentra siempre en una organización, debido a que se suelen planificar y elaborar programas publicitarios con el propósito de fortalecer la identidad institucional de la empresa. Aunque, suelen ser empleados también como una forma de transmitir y captar la atención del público que desconoce de la empresa (p. 44).

Para finalizar con la teoría de la identificación institucional, se realizará la evaluación de la variable teniendo en cuenta al autor Orellana (2013), quien define a la identidad institucional como “un conjunto de atributos y valores que toda empresa o cualquier individuo posee: su personalidad, su razón de ser o su espíritu”.

Dimensión identidad personal. La dimensión identidad personal concierne algunas variaciones de cada individuo y que son características propias de uno mismo como el aspecto biológico, aspectos psicológicos y afectivos, los que se evidencian durante la convivencia y socialización entre compañeros de trabajo.

Sus indicadores son: realización personal por pertenecer a la empresa e interés por desarrollarse profesionalmente para seguir trabajando en la empresa.

Dimensión identidad social. La dimensión hace referencia al conjunto de todas aquellas funciones que el colaborador realiza en diferentes tareas y/o actividades dentro de la organización y que aportan a logro de los objetivos de la misma.

Sus indicadores son: Grado de pertenencia y compromiso por trabajar en grupo.

Dimensión identidad organizacional. La tercera y última dimensión trata de la imagen que muestra la empresa internamente a sus colaboradores y externamente a sus competidores, entidad financieras, proveedores y principalmente sus clientes.

Sus indicadores son: Grado de orgullo por la organización y nivel de conocimiento (p. 1).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica y/o pura, la cual responde a generar conocimiento, misma que estará sustentado en bases a teóricas, es decir, según propósito de estudio haciendo referencias al liderazgo transformacional e identificación institucional en la OGESS – Tarapoto. Asimismo, este tipo de investigación no presenta fines prácticos. Según lo dispuesto por (Normativa Concytec, 2018, p. 2), busca crear conocimientos, contribuyendo de esta forma un aporte científico.

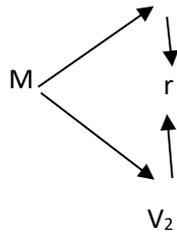
Nivel de investigación

La investigación será de nivel correlacional, debido a que se buscará demostrar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la identificación institucional. Asimismo, para llegar a este resultado en primer lugar se deberá conocer el comportamiento de cada variable y seguidamente la prueba de correlación (Cálix, Zazueta, & Macías, 2012).

Diseño de investigación

Fue no experimental, de corte transversal, motivo por el cual no se busca manipular las variables de estudio, esto quiere dar a entender que el análisis se realizará a partir de la observación directa según el contexto natural en que se encuentren las variables de estudio. Asimismo, señala que es de corte transversal ya que el análisis de los datos se realiza en base a un solo periodo. Según Monje (2011) índice que no realiza ningún tratamiento a las variables, solo se buscar conocer el comportamiento según su estado natural.

Su esquema puede representarse de la siguiente manera:



Dónde:

M = Trabajadores de la institución OGESS – Tarapoto

V₁ = Liderazgo transformacional

V₂ = Identificación institucional

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: El liderazgo transformacional de acuerdo con Bracho y García (2013) (citado por Pérez, Jiménez, & Romo, 2017) es un proceso de dirección, donde la transformación o modificación del ambiente es algo básico y necesario dentro de la entidad, y esto se genera por medio del líder inspirando y motivando a sus seguidores. (p. 50)

Definición operacional: La Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin (2004), estandarizado por Dávalos (2014)

Indicadores: Idea clara, Frases positivas, Animar al cambio, Reflexión, Apoyo intelectual, Apoyo emocional, Empatía y Elogios y reconocimiento laboral

Escala: Ordinal

Variable dependiente: Identificación institucional

Definición conceptual: La identidad institucional es un conjunto de atributos y valores que toda empresa o cualquier individuo posee: su personalidad, su razón de ser o su espíritu (Orellana, 2013, p. 1).

Definición operacional: La variable será evaluada en base a las dimensiones propuestas por el autor antes mencionado, las cuales son: la identidad personal, la identidad social y la identidad organizacional, cada una de estas con sus respectivos indicadores.

Indicadores: Realización personal por pertenecer a la empresa, Interés por desarrollarse profesionalmente para seguir trabajando en la empresa, Grado de pertenencia, Compromiso por trabajar en grupo, Grado de orgullo por la organización y Nivel de conocimiento

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estará conformada por 68 trabajadores de la OGESS – Tarapoto. Al respecto el autor Carrasco (2018) señala que “se trata de la suma de todos los componentes llamados como unidad de análisis dentro de una investigación y el cual se toma en cuenta para ser analizadas y obtener un resultado deseado” (pp. 136 -137).

Muestra

La muestra estará conformada por la totalidad de la población, es decir los 68 trabajadores de la OGESS – Tarapoto, por lo que corresponde a una muestra censal. En ese sentido, Hernández, Fernández, & Baptista (2014), menciona que la muestra hace referencia a la esencia o subconjunto definido en sus atributos a los que se denomina población (p. 173).

Muestreo

Es la acción de identificar la unidad de análisis de un número mayor y/o conjunto de casos. Según Valderrama (2015) menciona que la selección de la muestra será no probabilística por conveniencia, esto quiere decir que todos trabajadores tienen la posibilidad de ser seleccionados (p. 188-193).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta: La técnica empleada fue la encuesta, que tiene por finalidad recopilar información y datos de los encuestados sobre un tema en

especifico a partir de sus respuestas, pues tiene un valor significativo ya que puede reflejar la realidad del espacio donde se realiza una investigación, en este caso de la OGESS – Tarapoto (Yuni & Urbano, 2014, p. 63)

Instrumentos

Cuestionario: La presente será aplicado por el investigador, para ello se considera varios aspectos, siendo una de las más importantes la confidencialidad. Asimismo, el cuestionario será ilustrado en base a preguntas de interés buscando conocer de esta manera la realidad que se persigue en la presente investigación (Gómez, 2012, p. 58).

No obstante, la estructura del cuestionario de la variable liderazgo transformacional contará con 15 ítems, misma que tendrá 05 alternativas de respuesta de opinión múltiple, con escala de medición de tipo Likert, tal y como se mostrará en seguida: (5): Siempre, (4): Casi siempre, (3): Algunas veces, Casi nunca, (2): Nunca, (1); es decir, el cuestionario que se elaborará estará constituido por 5 dimensiones.

Su estructura del cuestionario de la variable identificación institucional constará con 20 ítems, misma que tendrá 05 escalas de respuesta de opinión múltiple, de tipo Likert, tal y como se mostrará a continuación: (5): Muy de acuerdo, (4): Algo desacuerdo, (3): Ni de desacuerdo ni en desacuerdo, (2): Algo en desacuerdo, (1): Muy en desacuerdo; es decir, el cuestionario que se elaborará estará constituido por 3 dimensiones.

Validez

Estará sustentado bajo el juicio de expertos, quienes a través de su experiencia en el campo validarán el instrumento para que este sea aplicado a la muestra de estudio, donde se estarán analizado el liderazgo transformacional y la identificación institucional OGESS – Tarapoto.

Tabla 1
Lista de expertos

Nombres y apellidos	Grado académico	Puntaje		Valoración
		Instrumento 1	Instrumento 2	
Jardiel Paredes del Águila	Magister en Administración de empresas (MBA)	44	44	Aplicable
José Rodvin Reátegui Pezo	Magister en Gestión Pública	45	45	Aplicable
Angela Rosa Delgado Vela	Magister en Gestión Pública	44	44	Aplicable
Dolores Reátegui García	Magister en Gestión Pública	43	43	Aplicable
Linder del Águila Pinchi	Magister en Gestión Pública	45	43	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Se hará uso la prueba de alfa de cronbach para determinar el nivel confianza de los instrumentos, Donde la primera variable liderazgo transformacional se obtuvo un xxxx, la cual indica una alta confiabilidad (fiabilidad) del instrumento (cuestionario) y con respecto a la identificación institucional se obtuvo un XXXX, la indica un alta (fuerte) confiabilidad (fiabilidad) del instrumento como tal.

3.5. Procedimiento

Para el debido procedimiento del análisis de datos, se realizó de la siguiente manera:

Primero se elaborarán los cuestionarios en base a las dimensiones de los autores principales de cada una de las variables que se encuentra dentro de las bases teóricas.

Luego de ello se procederá a realizar la aplicación de dicho cuestionario a la muestra seleccionada para la presente investigación que en este caso fueron los colaboradores de la OGESS – Tarapoto.

Seguidamente se realizará la tabulación de los datos mediante el sistema Microsoft Excel a partir de las respuestas obtenidas de cada

colaborador para tener una muestra de lo que se evidencia respecto a nuestras variables.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el sistema estadístico SPSS versión 24.0, esto permitirá demostrar el nivel y/o grado de relación entre las variables de estudio, siendo este el propósito de estudio, para esto será necesario aplicar la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Dentro de esta prueba se toma en cuenta toma valores entre -1 y 1 para dar a conocer el grado de relación, detallado en la siguiente tabla:

Tabla 2.
Interpretación del estadístico de correlación

Desde	Hasta	Significado
-0.91	-1	Correlación negativa perfecta
-0.76	-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.51	-0.75	Correlación negativa considerable
-0.26	-0.5	Correlación negativa media
-0.11	-0.25	Correlación negativa débil
-0.01	-0.1	Correlación negativa muy débil
0	0	No existe correlación alguna entre las variables
0.01	0.1	Correlación positiva muy débil
0.11	0.25	Correlación positiva débil
0.26	0.5	Correlación positiva media
0.51	0.75	Correlación positiva considerable
0.76	0.9	Correlación positiva muy fuerte
0.91	1	Correlación positiva perfecta

Una vez hecho uso del sistema SPSS. V24, se elaborarán las tablas y figuras de frecuencia para que sea analizada e interpretada. De esta manera se llegará a conocer la situación en que se encuentra la empresa

3.7. Aspectos éticos

La investigación, se llevará a cabo teniendo en cuenta:

El principio de confidencialidad, es decir la información que será proporcionada por la empresa no será divulgadas, solo será para fines de investigación.

Se respetarán las precisiones que determina la Universidad Cesar Vallejo.

Se aplicará en la totalidad de la investigación las normas APA

IV. RESULTADOS

Analisis sociodemográficos

Tabla 3

Perfil sociodemográfico de los encuestados

Descripción	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	39	57.4%
	Femenino	29	42.6%
Edad	21-33	34	50.0%
	34-47	26	38.2%
	48 a más	10	11.8%
Grado de instrucción	Universidad completa	54	79.4%
	Secundaria completa	14	20.6%
Estado civil	Soltero	23	33.8%
	Casado	39	57.4%
	Divorciado	6	8.8%

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla anterior se muestra el perfil sociodemográfico de los colaboradores encuestados, en la cual se evidencia que el 57.4% son del género masculino y el 42.6% pertenecen al género femenino. Por otro lado, Respecto a la edad el 50% está entre 21 a 33 años, el 38.2% se encuentra entre los 34 a 47 años y el 11.8% son mayores de 48 años. Asimismo, Respecto al grado de instrucción el 79.4% cuentan con universidad completa y el 20.6% tiene secundaria completa. Finalmente, en relación al estado civil el 57.4% son casados, mientras que el 33.8% son solteros y el 8.8% son divorciados.

Analisis de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones

Tabla 4

Nivel de liderazgo transformacional y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo transformacional	21	31%	41	61%	6	8%
Visión	16	24%	45	66%	7	10%
Comunicación inspirada	20	29%	47	69%	1	1%
Estimulación intelectual	18	26%	40	59%	10	15%
Liderazgo de apoyo	21	31%	35	51%	12	18%
Reconocimiento personal	32	47%	31	46%	5	7%

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla anterior se muestra los resultados de la variable liderazgo transformacional y las dimensiones, donde el resultado general muestra que el 61% de los encuestados señala que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel medio, 31% considera que es bajo y el 8% manifiesta que es alto, por otra parte, en cuanto a la dimensiones, la dimensión visión fue calificado como medio en un 66%, la dimensión comunicación inspirada fue de nivel medio en un 69%, la dimensión estimulación intelectual obtuvo un nivel medio en un 59%, la dimensión liderazgo de apoyo de igual manera, fue de nivel medio en un 51% y finalmente la dimensión reconocimiento personal fue bajo en un 47%.

Analisis de la variable identificación institucional

Según la tabla y figura anterior se muestra los resultados del nivel de identificación institucional, donde el 50% de los encuestados indica que a veces se siente identificado con la organización, mientras que el 44.1% considera que no se siente identificado y solo el 5.9% manifiesta que se siente identificado con la institución.

Tabla 5

Nivel de identificación institucional y sus dimensiones

Dimensiones	No se identifica		A veces identifica		Si se identifica	
	f	%	f	%	f	%
Identificación institucional	30	44%	34	50%	4	6%
Identidad personal	27	40%	41	60%	0	0%
Identidad social	25	37%	32	47%	11	16%
Identidad organizacional	14	21%	48	71%	6	9%

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla anterior se muestra los resultados de la variable identificación institucional y las dimensiones, donde el 50% de los encuestados indica que a veces se siente identificado con la organización, mientras que el 44.1% considera que no se siente identificado y solo el 5.9% manifiesta que se siente identificado con la institución. Asimismo, en relación a sus dimensiones, el 60% a veces se siente identificado con su identidad personal, mientras que el 47% a veces se identifica socialmente y el 71% a veces se identifica con la identidad organizacional.

De la tabla anterior se puede evidenciar diversas correlaciones entre la variable liderazgo transformacional y las dimensiones de la variable identificación institucional, en ese sentido según los objetivos específicos planteados se realizó un análisis de los mismos:

La relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión identidad personal fue significativa, debido a que el valor sig. bilateral fue menor al margen de error de 0,05, por lo cual se acepta la tercera hipótesis específica planteada, además su coeficiente fue igual a 0,479.

La relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión identidad social, fue significativa, debido también a que el p valor o sig. bilateral resultó igual a 0,000 siendo inferior a 0,05, esto permite aceptar la cuarta hipótesis específica y el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,842.

La relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión identidad organizacional, fue significativa, misma que se evidenció en el resultado del valor sig. bilateral fue 0,000 y con esto se pudo aceptar la quinta hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud OGESS - Tarapoto, en la cual se aplicaron cuestionarios de preguntas a los colaboradores a fin de conocer la percepción que tienen respecto al liderazgo transformacional y la identificación institucional. En ese sentido, el objetivo general planteado fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto. Para lograr ello se aplicó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Los resultados muestran que el valor de sig. bilateral fue menor al margen de error de 0,05, por lo que permite aceptar la hipótesis de investigación planteada. Asimismo, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,778, por ende, existe una correlación positiva considerable entre las variables liderazgo transformacional e identificación institucional. Estos resultados se son similares a la investigación realizada por Abelha, Carneiro & Cavazotte (2018), quienes concluyeron que la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral fue significativa debido a que la prueba de Pearson evidencio un coeficiente de 0,861, esto después de analizar la muestra que fueron 166 trabajadores. Por otro lado, Chenard, Boudrias, Lajoie & Montani (2016), concluyeron en su investigación que el análisis de regresión jerárquica apoya la hipótesis de que el liderazgo transformacional interactúa con la congruencia de valores con el superior ($b' = 0,19; p < .05$), así como con la organización ($b' = -0,14; p < .05$). En tanto, Lobo (2016), concluyo que el nivel de la identidad visual fue bueno en un 70% y la identificación institucional fue buena en un 53%, asimismo la prueba de Rho de Spearman dio a conocer el valor de sig. igual a $0,000 < 0,05$. En consecuencia, al realizar una discusión respecto al objetivo general de la investigación planteada, podemos evidenciar que no necesariamente los resultados que uno obtiene son iguales o similares con otros estudios, muy por el contrario, permite conocer un poco de la realidad que ocurren en diferentes espacios geográficos respecto a la variables de estudio liderazgo transformacional e identificación institucional.

En cuanto al primer objetivo específico se puede determinar el nivel de liderazgo transformacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, para lograr ello se aplicó un cuestionario de preguntas a los colaboradores a partir de la teoría del autor principal citado dentro del marco teórico, donde los resultados de la variable liderazgo transformacional y las dimensiones, donde el resultado general muestra que el 61% de los encuestados señala que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel medio, 31% considera que es bajo y el 8% manifiesta que es alto, por otra parte, en cuanto a la dimensiones, la dimensión visión fue calificado como medio en un 66%, la dimensión comunicación inspirada fue de nivel medio en un 69%, la dimensión estimulación intelectual obtuvo un nivel medio en un 59%, la dimensión liderazgo de apoyo de igual manera, fue de nivel medio en un 51% y finalmente la dimensión reconocimiento personal fue bajo en un 47%. Al respecto el autor Reza (2019), define a esta variable como “una función de gestión, que se dirige principalmente hacia las personas, es un proceso de influencia para que las personas alcancen los objetivos del negocio”. En tanto, Ghasabeh & Provitera (2017) definen que “el liderazgo transformacional es el satisfacer los requerimientos básicos y el cumplimiento de los deseos más elevados. Los resultados encontrados para dicho objetivo se contrastan con lo encontrado por Enriquez (2017), concluye que, al realizar la comparación de medias de la variable liderazgo transformacional de directos de nivel primaria, en base al sexo en la cual el género femenino fue (70,14), mientras que el género masculino fue de 73,57 por lo que la diferencia resultante fue de 3,42 respecto al género masculino.

En relación al segundo objetivo específico se logró determinar el nivel de identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021. Para lograr ello se aplicó un cuestionario de preguntas a los colaboradores a partir de la teoría del autor principal citado dentro del marco teórico Se pudo evidenciar los resultados de la variable identificación institucional y las dimensiones, donde el 50% de los encuestados indica que a veces se siente identificado con la organización, mientras que el 44.1% considera que no se siente identificado y solo el 5.9% manifiesta que se siente identificado con la institución. Asimismo, en relación a sus dimensiones, el 60% a veces se

siente identificado con su identidad personal, mientras que el 47% a veces se identifica socialmente y el 71% a veces se identifica con la identidad organizacional. Al respecto, Aguilar, Salguero & Barriga (2018) explica que. El término identificación o identidad está definida en base a tres interrogantes; ¿el que es? o ¿quién es?, ¿Qué hace o ¿para qué sirve? Y el ¿Dónde está? Que hace referencia al origen o lugar proveniente Estos resultados contrastan con el estudio realizado por Bolaños & Franco (2017) donde concluyeron que las dimensiones de la identificación organizacional tuvieron un 97.9% en evaluativo, 5.9% en cognitivo y 2.5% en afectivo. Asimismo, en cuanto a la relación estadística entre las dimensiones de ambas variables fue mayor al 0,800, por lo que fue significativa.

Respecto al tercer objetivo específico se logró identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, mediante la prueba de Rho de Spearman, donde el valor sig. bilateral fue menor al margen de error de 0,05, por lo cual se acepta la tercera hipótesis específica planteada: La relación entre el liderazgo transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, fue significativa, además su coeficiente fue igual a 0,479. Este resultado contrasta con la investigación realizada por Alqatawenh (2018), quien concluyo que el coeficiente de correlación entre la dimensión influencia idealizada y la gestión del cambio tuvo un valor de significancia igual a 0,000, de igual manera la relación de la dimensión motivación y la gestión del cambio fue significativa ya que el valor t calculado resulto igual a 12.05.

Sobre el cuarto objetivo específico conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad social en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, los resultados obtenidos fueron que el p valor o sig. bilateral resultó igual a 0,000 siendo inferior a 0,05, esto permite aceptar la cuarta hipótesis específica: La relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión identidad social, fue significativa, mientras que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,842. Estos resultados obtenidos contrastan con la investigación de Morales (2017), quien concluyo que la variable independiente presento un 44.4% en el nivel bajo según sus encuestados,

mientras que, en una de sus dimensiones, la que mostró un mayor porcentaje fue la dimensión social en un nivel medio 50%. Finalmente, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,370.

Finalmente, sobre el quinto objetivo específico se logró identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad organizacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, a partir de la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, donde el resultado encontrado fue valor sig. bilateral fue 0,000 y con esto se pudo aceptar la quinta hipótesis específica: La relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión identidad organizacional, fue significativa. Estos resultados contrastan con el estudio realizado por Soto (2017) concluyo que el 44% muestra una identidad personal, mientras que la variable cumplimiento de funciones obtuvo fue bajo en un 40%, por otro lado, la prueba de chi cuadrado determinó que chi cuadrado calculado fue de 14,5 y el chi cuadrado tabular fue de 9,49.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre el liderazgo transformacional donde la prueba de Rho de Spearman dio como valor de sig. bilateral 0,000 resultando menor al margen de error de 0,05 y con esto se logró aceptar la hipótesis de investigación planteada.
2. Se determinó el nivel de liderazgo transformacional en la cual el 60.3% de los encuestados indica que existe un nivel medio, mientras que el 30.9% considera que existe un nivel bajo y solo el 8.8% manifiesta que es de nivel alto.
3. Se determinó el nivel de identificación institucional donde el 50% de los encuestados indica que a veces se siente identificado con la organización, mientras que el 44.1% considera que no se siente identificado y solo el 5.9% manifiesta que se siente identificado con la institución.
4. Se identificó la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, donde el valor sig. bilateral fue menor al margen de error de 0,05, aceptando la tercera hipótesis específico.
5. Se conoció la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad social en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, debido a que el p valor o sig. bilateral resultó igual a 0,000 siendo inferior a 0,05, aceptando la cuarta hipótesis específica.
6. Se identificó la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad organizacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, debido a que el valor sig. bilateral fue 0,000 y con esto se pudo aceptar la quinta hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe de la OGESS – Tarapoto, practicar un liderazgo transformacional y transmitirlo hacia todos los colaboradores de la institución, pues tal como se evidenció en la investigación se relaciona con la identificación institucional que los trabajadores puedan evidenciar con su compromiso y trabajo.
2. Al jefe de la OGESS – Tarapoto realizar acciones para mejorar el liderazgo transformacional hacia sus colaboradores, como trabajar en una comunicación que inspire a lograr los objetivos y metas con charlas o reuniones donde se involucre la participación de todos los trabajadores.
3. A los colaboradores de la OGESS – Tarapoto, mostrar una mayor identificación institucional, involucrándose en las diferentes actividades que realiza la institución con el propósito de mejorar y cumplir con los objetivos en materia de salud, además de buscar el trabajo en equipo en todo momento para que exista una ayuda mutua.
4. A los colaboradores de la OGESS – Tarapoto, realizar acciones para mejorar su identidad personal, como levantarse temprano para ir al trabajo, realizar sus labores de manera ordenada y responsable sin dejar nada para después.
5. A los colaboradores de la OGESS – Tarapoto, realizar actividades entre compañeros de trabajo como puede ser deportivas o reuniones labores donde se traten temas para contribuir en beneficio de la empresa y de esa manera, muestran una identidad social.
6. A los colaboradores de la OGESS – Tarapoto, proponer y/o sugerir charlas y reuniones al jefe del organismo ya sea cada mes o quincenal, a fin de dar conocer diferentes temas, hablar sobre el trabajo que vienen realizando, si se sienten conformes con los beneficios que les otorgan en función del trabajo que realizan.

REFERENCIAS

- Abelha, D. M., Carneiro, P. C. da C., & Cavazotte, F. de S. C. N. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: Assessing the influence of organizational contextual factors and individual characteristics. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 20(4), 516–532. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>
- Aguilar, S., Salguero, R., & Barriga, S. (2013). Comunicación e Imagen Corporativa. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12502/1/Comunicacion-e-elmagenCorporativa.pdf>
- Alqatawenh, A. S. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Revista Business: Theory and Practice*, 19(1), 17–24. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.03>
- Boñalos, K., & Franco, D. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali* [Pontificia Universidad Javeriana Cali]. http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8406/Clima_organizaciona_identificacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chénard, L., Boudrias, J., Lajoie, D., & Montani, F. (2016). *Efficacité du leadership transformationnel: l'effet modérateur de la congruence des valeurs chez les employés*. 1(1), 1–11. https://www.researchgate.net/profile/Jean-Sebastien-Boudrias/publication/308929368_Efficacite_du_leadership_transformationnel_l%27effet_moderateur_de_la_congruence_des_valeurs_chez_les_employes/links/57fd49c408ae406ad1f3d016/Efficacite-du-leadership-trans
- Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty Y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de Villa El Salvador, 2014* [Universidad Autónoma del Perú]. https://www.academia.edu/18497559/ESCALA_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_DE_RAFFERTY_Y_GRIFFIN
- Egas, E., & Yance, K. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista Espacios*, 39(24), 1–20.

- <http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>
- Enrique, L. (2017). *Liderazgo transformacional en directores de primaria de la Provincia de Concepción* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4290/Enrique z Ore.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4290/Enrique%20z%20Ore.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina* (1ra ed.). <https://edoc.site/download/comportamiento-organizacional-1-copiadopdf-pdf-free.html>
- Ghasabeh, M. S., & Provitera, M. J. (2017). Transformational Leadership: Building an Effective Culture to Manage Organisational Knowledge. *The Journal of Values-Based Leadership*, 10(2). <https://doi.org/10.22543/0733.102.1187>
- Haas, K., Fladerer, M. P., & Nieberle, K. (2017). Authentische Führung – Ein Überblick und aktuelle Entwicklungen. *Wirtschafts Psychologie*, 19(1), 5–13. https://www.researchgate.net/publication/317578623_Authentische_Fuehrung_-_Ein_Ueberblick_und_aktuelle_Entwicklungen
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 9(9). <https://doi.org/10.3390/su9091567>
- Jiménez, A., & Rodríguez, I. (2011). *Comunicación e Imagen Corporativa* (1ra ed.). https://books.google.com.pe/books?id=HLEY_v2rO6wC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Lobo, S. (2020). *Relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión con la identificación institucional de sus estudiantes de pregrado sede Ñaña, Lima 2015* [Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/561>
- Morales, A. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional en el personal administrativo del hospital Belén de Trujillo 2016* [Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/188>
- Omar, A., Vaamonde, J., & Salessi, S. (2015). Identificación organizacional: Análisis de las características psicométricas de una escala. *Revista*

- Researchgate, June 2016. https://www.researchgate.net/profile/Juan-Vaamonde-2/publication/303856122_Identificacion_organizacional_analisis_de_las_caracteristicas_psicometricas_de_una_escala/links/5758a6a608aec913749f0902/Identificacion-organizacional-analisis-de-las-caracteristic
- Orellana, G. (2013). *Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. 68–70. <http://congreso.pucp.edu.pe/alaic2014/wp-content/uploads/2013/09/GT2-Orellana-Bossio-Jaime.pdf>
- Ostos Cueva, E. (2016). Comunicación interna en la identidad corporativa de los trabajadores de salud pública en la región Lima. *Correspondencias & Análisis*, 1(6), 79–98. <https://doi.org/10.24265/cian.2016.n6.05>
- Pérez, G., Jiménez, G., & Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado*, 13(1), 48–61. <https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>
- Reza, M. (2019). *Componentes of transformational leadership behavior*. 5(3). https://www.researchgate.net/publication/333798276_COMPONENTS_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_BEHAVIOR
- Saravo, B., Netzel, J., & Kiesewetter, J. (2017). The need for strong clinical leaders – Transformational and transactional leadership as a framework for resident leadership training. *PLoS ONE*, 12(8), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183019>
- Voz, D. La. (2021). *No Title*. Todos Hablan de La Identidad Corporativa En Las Pymes y Acá Está El Porqué. <https://www.lavoz.com.ar/espacio-de-marca/todos-hablan-de-identidad-corporativa-en-pymes-y-aca-esta-porque/>

ANEXOS

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

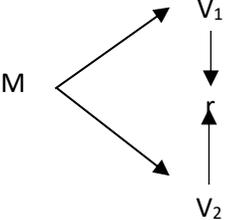
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional de acuerdo con Bracho y García (2013) (citado por Pérez, Jiménez, & Romo, 2017) es un proceso de dirección, donde la transformación o modificación del ambiente es algo básico y necesario dentro de la entidad, y esto se genera por medio del líder inspirando y motivando a sus seguidores. (p. 50)	La Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin (2004), estandarizado por Dávalos (2014)	Visión Comunicación inspirada Estimulación intelectual Liderazgo de apoyo	Idea clara Frases positivas Animar al cambio Reflexión Apoyo intelectual Apoyo emocional Empatía	Ordinal
Identificación institucional	Es un conjunto de atributos y valores que toda empresa o cualquier individuo posee: su personalidad, su razón de ser o su espíritu. La imagen que refleje la empresa a través de la personalidad, la hará identificarse de las demás, y colocarse en mayor o menor escala. La empresa, así, se dará a conocer a través de sus propias normas y comportamientos (Orellana, 2013, p. 1).	La variable será evaluada en base a las dimensiones propuestas por el autor antes mencionado, las cuales son: la identidad personal, la identidad social y la identidad organizacional, cada una de estas con sus respectivos indicadores.	Identidad personal Identidad social Identidad organizacional	Elogios y reconocimiento laboral Realización personal por pertenecer a la empresa. Interés por desarrollarse profesionalmente para seguir trabajando en la empresa Grado de pertenencia Compromiso por trabajar en grupo Grado de orgullo por la organización Nivel de conocimiento	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y su relación con la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad social en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad organizacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de liderazgo transformacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021.</p> <p>Determinar el nivel de identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021.</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021.</p> <p>Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad social en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021.</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad organizacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021.</p>	<p>Hipótesis general La relación entre liderazgo transformacional y la identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, es significativa</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de liderazgo transformacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, es bajo.</p> <p>El nivel de identificación institucional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, es bajo.</p> <p>La relación entre el liderazgo transformacional y la identidad personal en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, fue significativa.</p> <p>La relación entre el liderazgo transformacional y la identidad social en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, fue significativa.</p> <p>La relación entre el liderazgo transformacional y la identidad organizacional en la OGESS – Tarapoto, periodo 2021, fue significativa.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>No experimental, relacional</p>  <p>Dónde: M = Trabajadores de la institución OGESS – Tarapoto V₁ = Liderazgo transformacional V₂ = Identificación institucional r = relación</p>	<p>Población La población estará conformada por 68 trabajadores de la OGESS – Tarapoto.</p> <p>Muestra La población estará conformada por la totalidad de la población, es decir los 68 trabajadores de la OGESS – Tarapoto.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1205 264 1440 300">Variables</th> <th data-bbox="1440 264 1803 300">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1205 300 1453 560" rowspan="5">Liderazgo transformacional</td> <td data-bbox="1440 300 1803 335">Visión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1440 335 1803 402">Comunicación inspirada</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1440 402 1803 437">Estimulación intelectual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1440 437 1803 488">Liderazgo de apoyo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1440 488 1803 555">Reconocimiento personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 555 1453 660" rowspan="3">Identificación institucional</td> <td data-bbox="1440 555 1803 590">Identidad personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1440 590 1803 625">Identidad social</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1440 625 1803 660">Identidad organizacional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Liderazgo transformacional	Visión	Comunicación inspirada	Estimulación intelectual	Liderazgo de apoyo	Reconocimiento personal	Identificación institucional	Identidad personal	Identidad social	Identidad organizacional	
Variables	Dimensiones														
Liderazgo transformacional	Visión														
	Comunicación inspirada														
	Estimulación intelectual														
	Liderazgo de apoyo														
	Reconocimiento personal														
Identificación institucional	Identidad personal														
	Identidad social														
	Identidad organizacional														

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario sobre liderazgo transformacional

Buenos días.....

Reciba un cordial saludo, el presente instrumento tiene por finalidad conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional en la institución donde labora, por lo cual se le solicita su colaboración con el llenado de la misma con toda sinceridad marcando con una x en una de las respuestas que usted elija.

1	2	3	4	5
Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
	Visión					
1	Tiene una idea clara hacia dónde quiere llegar la institución					
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
3	Al ingresar por primera vez trabajar le indicaron la visión de la institución					
	Comunicación inspirada					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de la entidad					
5	Dice cosas positivas acerca de su área de trabajo					
6	Suele animar a la gente a visualizar entornos cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidad					
	Estimulación intelectual					
7	Desafía a los trabajadores a pensar sobre problemas y en plantear alternativas de solución					
8	Otorga a los colaboradores ideas que hacen reflexionar sobre posibles situaciones nuevas					
9	Ha apoyado a los colaboradores a replantear algunos supuestos básicos sobre el modo de realizar el trabajo					
	Liderazgo de apoyo					
10	Tiene en cuenta lo que sienten los demás antes de actuar					
11	Toma decisiones considerando las necesidades de los colaboradores.					
12	Se preocupa porque se atiendan los intereses de los trabajadores					
	Reconocimiento personal					
13	Elogia a los trabajadores cuando hace un buen trabajo					
14	Reconoce que los colaboradores están mejorando en su trabajo					
15	Felicita de manera personal a los colaboradores cuando hacen un buen trabajo.					

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario sobre identificación institucional

Buenos días.....

Reciba un cordial saludo, el presente instrumento tiene por finalidad conocer su opinión sobre la identificación institucional en la entidad donde labora, por lo cual se le solicita su colaboración con el llenado de la misma con toda sinceridad marcando con una x en una de las respuestas que usted elija.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

REACTIVOS	1	2	3	4	5
1. Me siento ligado emocionalmente con la institución en la que me encuentro.					
2. Estoy en este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar.					
3. Mi interés por la labor que desempeño en la empresa proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí.					
4. Mi labor en la institución es importante por lo que no me incomoda permanecer mucho tiempo en mi trabajo.					
5. Permanecer en la entidad, es una cuestión de necesidad y no de prestigio.					
6. Los trabajadores en esta institución poseen elevadas cualidades personales.					
7. Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.					
8. Me siento satisfecho con la condición laboral que tengo.					
9. Estoy orgulloso de ser parte de mi equipo de trabajo					
10. El ingresar a trabajar en esta institución me permite mejorar mi prestigio o estatus social					
11. Con mis compañeros de trabajo alguna vez hemos dicho mentiras					
12. En mi lugar de trabajo ayudamos al compañero que no sabe, sin esperar recompensa alguna.					
13. Estando con mis compañeros de trabajo, logro liberarme de las cosas que no me gustan de mí.					
14. En el trabajo no cumplo los compromisos que establezco con mis compañeros					
15. No me gusta mostrarme tal como soy en mi centro de trabajo					
16. No me arrepiento de haber ingresado a trabajar en esta institución.					
17. Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal.					
18. Estoy orgulloso de contarle a otros de pertenecer a esta empresa					
19. Incomoda que el público haga comentarios desfavorables sobre la institución					
20. La entidad es considerada como una de las mejores en cuanto a su rendimiento.					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA JARDIEL
 Institución donde labora : UNIDAD DE GESTIÓN EDUC. LOCAL - UGEL
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre liderazgo transformacional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las dimensiones y los indicadores son claros y específicos por lo que procede a su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto 03 de Julio de 2021

MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
Reg. CLAE N° 06472

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA JARDIEL
 Institución donde labora : UNIDAD GESTORA EDUC. 20402-UVCE
 Especialidad : MBA.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre identificación institucional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES CLARO Y OBJETIVO
POR LO QUE PROCEDE A SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 03 de Julio de 2021

MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
 Reg. CLAD N° 06472

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: REATEGUI PEZO, JOSÉ RODRIG
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA - LIC EN ADM.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre liderazgo transformacional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.5

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente claridad al momento de aplicar sus preguntas
en el cuestionario

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 02 de Julio de 2018


 Lic. José Rodvín Reátegui Pezo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: REATEGUI PEZO, JOSÉ RODRIGUEZ
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA - LIC. EN ADM.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre identificación institucional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.5

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente claridad al momento de aplicar sus preguntas en el cuestionario

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 02 de Julio de 2021


 Lic. José Rodvín Reátegui Pezo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Angela Rosa Delgado Vela
 Institución donde labora : _____
 Especialidad : Mg. gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre liderazgo transformacional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable dada
a la coherencia metodológica que
muestra sus indicadores

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 03 de Julio de 2021


 C.P.C. Angela Rosa Delgado Vela
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Angela Rosa Delgado Vela
 Institución donde labora : _____
 Especialidad : Mg. gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre identificación institucional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4.4	

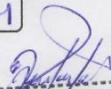
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las dimensiones e indicadores son
coherentes, por lo que puede
aplicarse

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 03 de Julio de 2021


 C.P.C. Angela Rosa Delgado Vela
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Reategui García, Dolores
 Institución donde labora : Constructora e Inmobiliaria GORE SAC
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre liderazgo transformacional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4.3	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES COHERENTE Y ESPECÍFICO
y PUEDE SER APLICATIVO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 02 de Julio de 2021



 D. Dolores Reategui García
 CLAD. N° 20285
 Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Raategui García, Dolores
 Institución donde labora : Constructora e Inmobiliaria GORE S.A.C.
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre identificación institucional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						4.3.

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO MUESTRA COHERENCIA
y puede aplicarse

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3.

Tarapoto, 02 de Julio de 2021


 Lic. Adm. Dolores Raategui García
 CIAD. N° 20285

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Linder del Aguila Pinchi
 Institución donde labora : TECNICO RRHH-UGEL TARAPOTO
 Especialidad : Mg. gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre liderazgo transformacional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.5

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES COHERENTE Y PUEDE
APLICARSE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 02 de Julio de 2021



Linder del Aguila Pinchi
 REGUC. N° 32297

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Linder del Aguila Pinchi
 Institución donde labora : UGEL MARISCAR CACERES-TECNICO R.R.H.1
 Especialidad : Mg. gestion Publica
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre identificación institucional
 Autor (s) del instrumento (s): García Gonzales Ninive del Pilar
 Zegovia García Saida Angela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4.3	

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES CLARO Y CONFIABLE
Y PUEDE APLICARSE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 02 de Julio de 2021



Linder del Aguila Pinchi
 REGUC. N° 32297

Sello personal y firma

CARTA

Tarapoto, 27 de abril del 2021.

Sr. Ing. Víctor Saúl López Guzmán.
Director de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo
Presente.-

De nuestra consideración:

Nosotras, SAIDA ANGELA ZEGOVIA GARCIA, identificada con DNI N° 74194562 y NINIVE DEL PILAR GARCIA GONZALES, identificada con DNI N° 73793375, ante Ud. Respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que actualmente cursando el curso de Titulación en Administración y Ciencias Empresariales en la Universidad Cesar Vallejo Filial – Tarapoto, solicito a Ud. De manera más comedida, se considere la petición de un proyecto de tesis que cuente con la información suficiente y necesaria para desarrollarlo, de acuerdo a la necesidad que se requiera.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovechando la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente:

SAIDA ANGELA ZEGOVIA GARCIA
DNI: 74194562

NINIVE DEL PILAR GARCIA GONZALES
DNI: 73793375



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo (Nosotras), Garcia Gonzales Ninive Del Pilar / Zegovia Garcia Saida Angela identificado con DNI N° 73793375 / 74194562, egresadas de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (autorizamos) (X), no autorizo (autorizamos) () la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Trabajo de Investigación / Tesis:

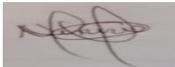
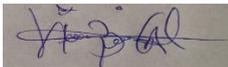
“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE LA OGGES TARAPOTO PERIODO 2021”.

es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Tarapoto 25 de noviembre del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor GARCIA GONZALES NINIVE DEL PILAR	
DNI: 73793375	Firma 
ORCID:0000-0001-5980-508X	
Apellidos y Nombres del Autor ZEGOVIA GARCIA SAIDA ANGELA	
DNI:74194562	Firma 
ORCID:0000-0002-8811-8219	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO