



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la
cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Tesen Martino, Diego Alberto (orcid.org/0000-0003-1599-9745)

ASESOR:

Dr. Callao Alarcón, Marcelino (orcid.org/0000-0001-7295-2375)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE ACCIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de investigación a mi madre, por brindarme su amor y su apoyo incondicional en mi formación como persona y profesional, a mis abuelos por sus valores que me inculcaron en el transcurrir de mi vida y a Luis Gamboa por su apoyo personal y profesional en momentos complicados y a todas las personas que me han apoyado en el desarrollo de esta investigación.

El autor

Agradecimiento

Agradezco a mi madre por ser mi motor y mi motivo de superación constante, a mis abuelos, por ser mi guía en los momentos más difíciles, a Luis Gamboa, por su apoyo personal y profesional en momentos complicados, al Doctor Marcelino Callao Alarcón, por su comprensión y paciencia en las lecciones impartidas de metodología de la investigación, a todos mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo y a todas las personas que han hecho posible la realización de esta investigación.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
VIII. PROPUESTA.....	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad de los instrumentos.....	18
Tabla 2 Nivel de liderazgo transformacional que tiene el gerente del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022.	20
Tabla 3 Nivel de la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022.....	21
Tabla 4 Dimensiones de liderazgo transformacional y de cultura organizacional	22
Tabla 5 Lista de expertos	24

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la Investigación de la Investigación.....	13
Figura 2 Formula de la V de Aiken	17

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general el diseñar estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. La investigación fue de tipo básica, con un diseño cuantitativo, no experimental, transversal, propositiva, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario por cada variable. Los cuestionarios fueron aplicados a 65 colaboradores. En la variable de liderazgo transformacional, los resultados evidenciaron que el 66% de los colaboradores acepta el estilo de liderazgo transformacional que tiene gerente del centro de salud, mientras que el 34% de los mismos lo rechaza; en la variable de cultura organizacional el 85% de los colaboradores piensa que cuentan con una cultura organizacional adecuada, mientras que el 14.3% piensa que la cultura organizacional es ineficiente y que debe ser fortalecida. Se concluyó que las deficiencias presentadas por los colaboradores en ambas variables, sirvió para diseñar el desarrollo del plan de estrategias y se recomendó al gerente del centro de salud tomar en cuenta la ejecución de dicho plan para reforzar el estilo de liderazgo transformacional y para fortalecer la cultura organizacional de la institución.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, cultura organizacional, centro de salud.

Abstract

The main objective of this research was to design transformational leadership strategies to reinforce the organizational culture of the health centre of Magllanal - Jaén, 2022. The analysis was of a primary type, with a quantitative, non-experimental, transversal, propositional design, using data collection technique as the survey, besides the instrument was a questionnaire for each variable. The questionnaires were applied to 65 collaborators. In the transformational leadership variable, the results showed that 66% of the collaborators had accepted the transformational leadership style of the health centre manager, while 34% of them rejected it; in the organizational culture variable, 85% of the collaborators think that they have an adequate organizational culture, while 14.3% think that the organizational culture is inefficient and should be strengthened. It was concluded that the deficiencies presented by the collaborators in both variables served to design the development of the strategic plan and it was recommended that the manager of the health centre take into account the execution of this plan to reinforce the transformational leadership style and to strengthen the organizational culture of the institution that took part of this research.

Keywords: Transformational leadership, organizational culture, the health centre.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una de las manifestaciones con mayor alcance de estudio, debido al éxito que representa su implementación dentro de las organizaciones, ya que promueve el desarrollo económico, genera nuevos puestos de trabajo, pero sobre todo, fomenta el emprendimiento, por ende, es una herramienta fundamental para la sobrevivencia de la organización, según Cao & Le (2022) el contexto empresarial externo es muy fluctuante, que han puesto a sopesar la relevancia del colaborador dentro de una empresa, sobre todo en Norteamérica y Europa, a consecuencia del coronavirus. Cuando el líder pone en práctica el liderazgo transformacional, los colaboradores se comprometen con los objetivos de la institución, sin dejar de lado sus objetivos, según Carvajal et al. (2020) y es bajo este contexto que la sinergia generada es un punto a favor de la sobrevivencia de la organización. De acuerdo con lo relatado por Ballen (2021) el cambio que han experimentado las organizaciones, sobre todo al nivel latinoamericano, es debido al coronavirus, ejemplo en los sistemas de comunicación, en lo social, económico, político, ecológico y sobre todo tecnológico, ya que según Davidaviciene & Al Majzoub (2022) los cambios más severos han sido tecnológicos en cuanto a la información y a la comunicación. Por ello se ha requerido crear nuevas habilidades y capacidades en el líder y mantener un orden en la cultura organizacional para lograr adaptar las condiciones de las organizaciones al contexto actual, porque de acuerdo con Jorge et al. (2020) la cultura organizacional está considerada como un activo dentro de los recursos intangibles de las organizaciones o instituciones. Para Rios & Horna (2019) el problema de la falta de liderazgo y mantener el orden dentro la cultura de la empresa es un tópico frecuente en el Perú, sobre todo en empresas familiares, debido a que los dueños de las empresas no tienen en cuenta estos parámetros para la toma de decisiones, lo que conlleva a experimentar una inestabilidad, poniendo en riesgo la viabilidad y la permanencia de las mismas en un mercado tan competitivo, es por ello que según Badura et al. (2020) el fundamento del liderazgo es inspirar y motivar, para alcanzar a cumplir con los requisitos de un líder, con el fin de conocer al colaborador, saber qué es lo que necesita y cuáles son sus anhelos u

objetivos a lograr, con lo que se desea lograr dentro de la organización. De acuerdo con Silva (2020) en la región Cajamarca las organizaciones presentan problemas similares a los mencionados en líneas arriba: las malas prácticas y el incumpliendo de los objetivos, son resultado de tener un clima laboral negativo, producto de la ausencia de un líder, una desordenada cultura organizacional, una escasa comunicación entre los miembros, el poco compromiso del personal con las metas de la empresa. A todo ello, hay que agregarle la problemática sufrida por la Covid-19, para Sicart que es citado por Granados (2021), el fracaso de la gestión de los equipos es porque las organizaciones continúan haciendo lo mismo de antes, sin tener en cuenta el contexto actual. En lo que respecta al ámbito local, Jaén presenta problemáticas parecidas a las anteriores, a lo que se le puede agregar la falta de equipamiento y recursos para establecer el trabajo remoto, sobre todo en el sector público, por ejemplo: en el sector salud, un centro de salud, como es el de Magllanal, no cuenta con el equipamiento suficiente para brindar un servicio de calidad, a ello se le suma los problemas de la pandemia, que trajo como consecuencias el aislamiento a trabajadores considerarlos pacientes comorbilidad. Además de experimentar una falta de liderazgo por parte del gerente y jefes del establecimiento y una desordenada cultura organizacional, esto género que la organización no logre cumplir con los indicadores del Ministerio de Salud, es por ello que se planteó investigar la siguiente: Problema general: ¿De qué manera el plan de estrategias de liderazgo transformacional contribuirá al fortalecimiento de la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal - Jaén, 2022? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo que tiene el gerente del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022?, ¿Cuál es la cultura organizacional existente el centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022?, ¿Cómo se pueden plasmar las estrategias de liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la cultura organizacional en el centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022? Y ¿De qué manera se puede validar el plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022? La justificación del presente trabajo se dará bajo tres formas: teórica,

metodológica y practica: la primera se basa en implementar en la investigación todas las teorías de las dos variables, para que en base a ellas se puedan identificar la problemática y darle una solución; la segunda se basa a la utilización de métodos científicos para darle una solución al problema de la investigación; y la tercera se basa en el diseño de las estrategias de liderazgo transformacional, para fortalecer la cultura organizacional, contribuyendo a que el centro de salud pueda cumplir con los indicadores establecidos por el Ministerio de Salud. Objetivo general: Diseñar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del Centro de Salud Magllanal - Jaén, 2022. Objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que tiene el gerente del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022. Analizar la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022. Elaborar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022. Validar el plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022, por juicio de expertos. Hipótesis general: El plan de estrategias de liderazgo transformacional, contribuye con el fortalecimiento de la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022, en cuanto se aplique dadas las condicione. Hipótesis específicas: El diagnóstico del nivel de liderazgo transformacional que tiene el gerente, contribuye con el diseño de las estrategias de liderazgo transformacional de acuerdo con la problemática del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. El análisis de la cultura organizacional, contribuye con la delimitación de la situación problemática del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. El elaborar un plan de estrategias, contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional y del liderazgo transformacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. El validar el plan de estrategias de liderazgo, contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se estará abordando todo lo concerniente a los antecedentes y las bases teorías de las variables, tanto independiente, como dependiente, dando con esto, una perspectiva panorámica de las mismas, claro está, con diferentes objetos de estudio. El liderazgo transformacional es un estilo nuevo que vela, tanto el bienestar de la empresa, como el del colaborador. Por otro lado, la cultura organizacional, hace referencia al como el conjunto de costumbres, vivencias, experiencias, de los colaboradores que cohabitan, generando un ambiente laborar. A continuación, se desarrollará la redacción de los antecedentes, tanto internacionales, como nacionales.

En la investigación desarrollada por Rizki et al. (2019) se estudió el efecto que tiene el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la forma de comportarse y de trabajar de los trabajadores de una empresa en Indonesia. Los datos fueron recopilados de 100 trabajadores, mediante un cuestionario de ecuaciones estructurales. Los resultados arrojaron que este tipo de liderazgo tiene un impacto significativo en la cultura de la organización, y que está a la vez tiene un impacto importante el comportamiento de los trabajadores y en el rendimiento de su trabajo. Se concluyo que este tipo de liderazgo hace que el trabajador ponga empeño en los intereses de la empresa y en sus intereses personales al mismo tiempo, y que trabaje motivadamente.

Gonz (2021) investigó la interrelación de la cultura organizacional y el liderazgo transformacional, la cual tuvo por objetivo la descripción y el análisis de relación entre las dos variables. Por consecuencia, se aplicaron encuestas del test de Denison. La muestra fue de 365 empleados de diferentes áreas de la empresa. Los resultados demostraron que la cultura permite ser estudiada, confirmando la relación directa entre el liderazgo y la cultura. También que la empresa estudiada muestra rasgos de una cultura de fuerte, que se caracteriza por lograr estabilidad y dirección. Durante la cuarentena de la Covid-19, el estilo de liderazgo estudiado puntuó negativo

con respecto a las dimensiones de la cultura en innovación, participación, al cambio y a la flexibilidad.

En el artículo de investigación realizado por Nurjanah et al. (2020) el cual tuvo por objetivo analizar qué tipo de influencia existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral con el compromiso de los trabajadores. La muestra fue de 196, los cuales fueron funcionarios de Inspección General del Ministerio de la Educación y Cultura de Yakarta. El método que se utilizó fue el método de mínimos cuadrados parciales (PLS). Los resultados obtenidos fueron: el liderazgo en cuestión, tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso de los trabajadores, el cual tiene un efecto positivo y significativo en el OCB, también el compromiso de los trabajadores y la satisfacción laboral tiene un efecto positivo y significativo en el OCB.

Pratama et al. (2021) el objetivo del estudio fue analizar la influencia del estilo del liderazgo de transformación con cultura organización. El método cuantitativo, descriptiva. En la recolección de los datos se utilizó una encuesta, la cual fue aplicada a 61 personas. Las técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial se llevó a cabo utilizando el SPSS, donde se puede comprobar los modelos teóricos y el análisis de regresión. Los resultados evidenciaron que el estilo de liderazgo de transformación tuvo un efecto positivo en la cultura de la organización en lo que respecta al intercambio de conocimientos. Estas dos variables desempeñan un papel importante en la promoción del intercambio de conocimientos entre los empleados.

Y a continuación citaremos a los antecedentes nacionales:

Ccoyllo (2019) El objetivo de la investigación fue describir las características del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en las MYPE. la técnica de recolección fue una encuesta, se utilizó una encuesta con 24 preguntas a 67 colaboradores. Fue investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. Los resultados obtenidos fueron: 66% de los gerentes no son líderes innovadores, 73% no tiene el un humor carismático,

76% es optimista y 61% no es empático. Respecto a la cultura organizacional, 57% de los trabajadores le dan relevancia a la ética, 81% es responsable y 78% siente el compromiso con la empresa. Se concluyó que: las micros y pequeñas empresas de taxi no cuenta con un liderazgo transformacional, debido a que los líderes no tienen las características necesarias para el cambio; en cuanto a la cultura organizacional, se conoció que hay una cultura fuerte, puesto que los empleados muestran compromiso con los valores y objetivos de la empresa.

Guerra (2021) en su estudio llevado a cabo en el Grupo Empresarial de Logística Integral -GELI S.A.C., Ate 2021 tuvo como finalidad explicar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores. La muestra fue de 52. La investigación fue una aplicada, de diseño cuantitativa, correlacional, no experimental. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta. Los resultados arrojaron un Rho de Spearman fue de 0,695 indicando una correlación positiva entre las variables, además un valor de significancia (bilateral) de 0,000 denotando que si existe relación entre las variables.

Torres (2020) analizo el nivel de liderazgo transformacional del director de una institución educativa privada, la metodología fue cuantitativa y se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los resultados evidenciaron que este estilo de liderazgo es percibido como positivo, ya que el director motiva, guía, fomenta el desarrollo profesional y personal, creando un ambiente laboral favorable.

Coronado (2018) determino en qué medida la aplicación del programa de liderazgo transformacional mejora la cultura organizacional. La investigación fue cuantitativa, aplicada, cuasi experimental. La información se recogió en un tiempo determinado, del Pre y Postest en los trabajadores del municipio, la muestra fue de 60 trabajadores divididos en dos grupos de 30 personas cada uno. Se empleo la técnica de la observación. Se compruebo que los resultados de la aplicación del programa para mejorar la cultura organizacional son estadísticamente iguales en el pretest, ya que el valor de significación observada era de: Sig = 0.26, superior al nivel de significación

teórica $\alpha = 0.05$. Los resultados arrojaron que la aplicación de un programa de liderazgo transformacional tiene efectos positivos en el municipio.

Huatangari (2019) en su trabajo de investigación, el cual tuvo por objetivo determinar el grado de relación de liderazgo transformacional y la cultura organizacional de los estudiantes del Instituto. La investigación fue cuantitativa, correlacional y transaccional, con una población de 331 estudiantes, con una muestra de 74. La técnica empleada fue la observación directa e indirecta, se aplicó una encuesta de escalas de actitudes. Los resultados encontrados demostraron que el liderazgo transformacional se relaciona con la cultura organizacional de los estudiantes, la correlación es alta y positivo, con un valor de 0,767.

En seguida, el estudio consideró teorizar las variables de la investigación, en primer lugar, veremos las teorías del liderazgo transformacional, desde un punto de vista epistemológico hasta su utilización en la actualidad.

Según lo relatado por Perugini & Solano (2019) Burns en 1978 introdujo por primera vez el concepto de liderazgo transformacional en su libro sobre los personajes políticos de importancia, según Burns habla sobre el proceso por el cual los líderes y seguidores se ayudan mutuamente para lograr alcanzar un nivel superior de motivación y de moral, para Burns existe una dificultad de diferenciar las características y los comportamientos entre la gestión y el liderazgo establecido por lo jefes. Según Müller et al. (2017) con el fin de lograr establecer dichas diferencias, Burns conceptualizó dos términos de liderazgo, uno que es el concepto del líder transaccional y el otro que es el líder transformacional: en el primero, el líder que no trabaja con la motivación de los colaboradores y por ende no genera ningún cambio en la cultura de la organización, suele trabajar en base a recompensas, si el colaborador cumple con sus metas, el líder le otorga una recompensa por ello; en el segundo el líder si trabaja con las motivaciones y con la cultura que tienen los colaboradores, para estimular la consciencia de los mismos, comprometiéndolos con los objetivos de la organización. De acuerdo con Martínez et al. (2021) la carencia de un líder, genera confusión en las funciones de los trabajadores y estrés laboral, lo que da como resultado el

incumpliendo de los objetivos de la empresa. Bass B en el año de 1985 desarrollo un modelo sistémico de liderazgo transformacional, el mismo que tiene sus bases teóricas en las nociones otorgadas por Burns. Para Bass, un líder demuestra diferentes patrones de liderazgo basándose en las circunstancias que demandan ciertos tipos de aptitudes por parte del líder, esto hace más evidente las diferencias entre los dos conceptos expuestos por Burns, con ello Rojero et al. (2019), enfatiza en su artículo que este liderazgo logra cumplir con los objetos organizacionales con el fin de cambiar la moral de los colaboradores y de sí mismo para promover las conductas positivas fortaleciendo su desempeño laboral. Por esto, que Bass menciona que el líder transformador, tiene una relación muy estrecha con las necesidades de los colaboradores, específicamente con las necesidades de desarrollo personal, autoestima y autorrealización, lo que genera un cambio tanto en la visión o perspectiva de los colaboradores y como en los intereses individuales de los colaboradores, dejándolos a un costado, por el interés común. Cabe resaltar que Bass dijo que el cambio se produce en la organización cuando los colaboradores puedan expandir sus necesidades dentro del ámbito de desarrollo personal y profesional, ya que ahora su centro de enfoque son los objetivos de la empresa y el bien común, trabajando en equipo y generando sinergia, lo que nos conllevaría a ver el potencial de los colaboradores para convertirse en los futuros líderes. Este efecto es llamado el efecto multiplicador y solo se practica dentro del liderazgo transformacional, estimulando el crecimiento del individuo y la transformación en pro de una mejora de la organización.

De acuerdo con Pedraja-Rejas et al. (2021) este liderazgo es uno de los más investigados e implementados, por su eficacia para tratar de resolver tensiones dentro de la organización y por ende, dar cumplimiento a los objetivos planteados dentro de la misma. Los líderes transformacionales siempre buscaran la manera de motivar a sus colaboradores para que estos se identifiquen con los objetivos o intereses de la organización y como consecuencia, empoderar a sus colaboradores para que puedan maximizar su desempeño.

Para resumir, de acuerdo con Humaid & Mohamad (2021), los líderes que implementan un liderazgo de transformacional crean una atmósfera en la que todos pueden adaptarse a sus necesidades más altas y convertirse en parte de una cultura diversa de aprendizaje. Estos líderes se convierten en ayudantes de los demás y los guían a construir y aceptar una misión empresarial que les permita desarrollar todas sus capacidades, generando excelentes resultados y produciendo un ambiente de confianza y honestidad, con un propósito pluralidad de culturas con un pensamiento de inclusión.

Posteriormente, George (2018) nos relata que fue Bass y Avolio en el año de 1994 que propusieron los componentes del liderazgo transformacional, los cuales están basados en las características que tiene un líder transformacional, estos componentes son: a) Influencia Idealizada, el comportamiento de un líder es tomado como modelo por sus seguidores y, por lo tanto, ellos imitan este comportamiento del líder. Los líderes son admirados y respetados por sus seguidores y demuestran un alto nivel de conductas éticas y morales. b) Motivación Inspiradora, en este componente los líderes establecen una visión de encanto para los colaboradores, para que, de esta forma, los líderes puedan desafiar a los seguidores con elevados niveles de eficiencia, y una óptima comunicación con los objetivos a futuro de la organización y que proporcionen un significado al trabajo realizado. Para esto, los colaboradores deben de sentir la motivación para poder ejecutar sus tareas, tener claro el significado del porque realizan sus actividades, para que ese porque se transforme en la energía que impulse al grupo hacia adelante y aspecto visionario que este respaldado en la comunicación para que los objetivos o metas de la organización sean comprensibles para todos. c) Estimulación Intelectual, en ese componente se motiva a los seguidores a poner en práctica la creatividad, la innovación, asumiendo riesgos para poder brindar una solución a las nuevas problemáticas emergentes, con la finalidad de poner en práctica el pensamiento libre de los colaboradores, para los líderes, el proceso de aprender cosas nuevas, a partir de situaciones desconocidas, es una oportunidad para que los colaboradores se hagan preguntas y descubran nuevas formas de cómo realizar su trabajo. d) Consideración Individualizada,

en este componente, los líderes brindan atención a las necesidades, incluidas las necesidades de respeto y desarrollo personal, a cada colaborador, el líder actúa como coach y hace una escucha activa de las preocupaciones, dudas o inquietudes que tienen los colaboradores. El líder practica la empatía, otorga apoyo y ejerce una comunicación abierta, con la finalidad de que el colaborador tenga la voluntad y la motivación para el desarrollo óptimo de sus actividades.

Ahora teorizaremos la variable de la cultura organizacional.

Según lo que nos cuenta Rivera et al. (2018) fue Elton Mayo en el año de 1972 quien introdujo por primera vez el término de la cultura organizacional, pero fue Chiavenato quien introdujo que en toda organización tiene una cultura organizacional y para conocerla, primero debemos de entenderla y formar parte de ella. Es importante convivir con los integrantes de la organización, trabajar, formar parte de las actividades que realizan, hacer toda una carrera dentro de la organización, en resumen, significa ser parte o formar parte de manera íntima de su cultura. Los elementos de la cultura organizacional, son todas aquellas actitudes, costumbres, hábitos, suposiciones, aspiraciones y asuntos relevantes, entre otros, de cada colaborador. Por ende, se puede decir que son todos los valores, que están plasmadas de forma tácita, orientando el comportamiento de los empleados y, sobre todo, que conducen las acciones de los mismos.

Para Peter Drucker la cultura organizacional viene a hacer el conjunto de valores, creencias, conductas, mitos, entre otros elementos que forman parte de la personalidad de cada colaborador; este conjunto de elementos autorregula el comportamiento de los trabajadores cuando comienzan a interactuar entre ellos. Drucker menciona que para que un trabajador sea eficaz en su trabajo, su conjunto de elementos que regula su comportamiento debe ser compatible o aproximadamente cerca a los valores existentes en la organización, con ello, se estaría evitando un mal desempeño laboral o en todo caso, una frustración en el desempeño laboral del trabajador (P. Martínez, 2009).

De acuerdo con lo relatado por Barrientos et al. (2021) la cultura organizacional es uno de los aspectos más relevantes, debido a que permite llevar a cabo cambios profundos y a largo plazo en las instituciones. Estudios recientes han demostrado que los choques culturales de los colaboradores tienen consecuencias severas en el desempeño laboral de los mismos, debido a ello, la organización debe de promover un proceso de adaptación y de aceptación de las exigencias laborales de las organizaciones con los comportamientos o hábitos de los colaboradores, con el fin de fortalecer sus capacidades y de lograr encontrar una satisfacción en el ámbito laboral de los mismos.

Hayley (2020) nos habla sobre la imperiosa necesidad de mejorar la gestión realizada en el talento humano, debido a que la organización está en el deber de dar una acogida a todos las culturas o sistema de valores de los trabajadores, poniendo en práctica distintos modos de adaptación y aceptación de las culturas de los trabajadores con la cultura de la organización, generando un ambiente laboral positivo, obteniendo resultados favorables y satisfactorios para ambos lados.

De acuerdo Alcócer & Vera (2018) fue Schein en el año de 1972 quien le dio a la cultura organizacional los diversos tipos de patrones de aspectos básicos (que pueden ser inventados, descubiertos o desarrollados) interrelacionados dentro de una organización, con la finalidad de solucionar los problemas y de adaptarse a situaciones adversas.

Según Chiavenato (2017) la cultura organizacional se mide a través de sus efectos y consecuencias, tiene una parte que es visible, que se mostrar, como, por ejemplo, los edificios, el color de las oficinas, las mesas, el equipamiento de trabajo, entre otros, y una parte que es muy difícil a observar y está compuesta por los aspectos psicológicos de la cultura. Otra definición de Chiavenato (2017) sobre la cultura organizacional es que se puede observar a través de estratos y estos están ordenados por niveles, cuando más profundo es el estrato, más complicado es cambiar o transformar la cultura de la organización.

Características de la Cultura Organizacional, Chiavenato (2017) propone 6 características principales:

- a) Regularidad en los comportamientos observados: En este punto se pueden observar la comunicación establecida entre los colaboradores, la cual está constituida por un lenguaje estándar, terminología propia del trabajo y rituales relacionadas con conductas preestablecidas y diferencias entre las mismas.
- b) Normas: Son todos los patrones de conductas que están plasmadas en documentos y que sirven para guiar el comportamiento de los colaboradores.
- c) Valores predominantes: Son los valores que la organización respalda y defiende como base y eje primordial de la cultura organizacional, son compartidos por los trabajadores, como, por ejemplo: Calidad de la productiva, responsabilidad en la asistencia y una realizar el trabajo con eficiencia y eficacia.
- d) Filosofía: La filosofía hace referencia a la manera, creencias de cómo se deben de tratar a los colaboradores y a los clientes de la organización.
- e) Reglas: Parámetros establecidos que los colaboradores deben de cumplir dentro de la organización, todo nuevo colaborador, debe de aprender esas reglas para que sea aceptado en el grupo de trabajo.
- f) Clima organizacional: Son las sensaciones, sentimientos, que tienes los colaboradores del ambiente laboral y que se traducen en actitudes que demuestran los colaboradores al relacionarse entre sí y en el trato hacia los clientes.
- g) Para Chiavenato (2017) las características presentan distintos grados y conflictos, los cuales se pueden clasificar en un continuum en dos extremos: el tradicional o autocrático y el participativo o democrático. Las características concretas son las más sencillas de cambiar, porque dan referencia a la infraestructura de la organización, a medida que se va profundizando en los estratos de las mismas, es más complicado que suceda algún tipo cambio en la cultura de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, ya que a través de la observación pudimos acceder a un entendimiento profundo de factores relevantes de la problemática a investigar (Concytec, 2018).

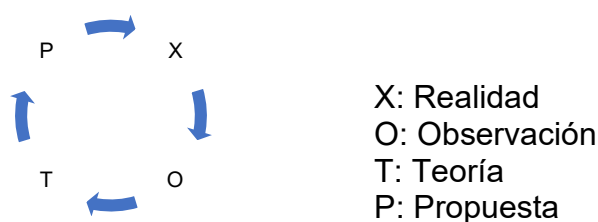
El enfoque metodológico fue cuantitativo, debido a que se utilizó un conjunto de datos numéricos, los cuales facilitaron la recolección de la información, el procesamiento de los mismos y la descripción de los resultados encontrados en el estudio, también porque estuvo dividida en un conjunto de fases, las cuales se cumplieron de manera concatenada, precediendo una a la otra, sin poder omitir ni una de ellas y pudiendo comprobarlas. (Sampieri et al., 2018)

3.1.2. Diseño de Investigación

Diseño fue no experimental, descriptivo, propositivo. No experimental debido a que no se efectuó manipulación alguna de las variables con fines experimentales, dicho de otra manera, no alteraron las variables y con ello los resultados obtenidos. Descriptivo, porque el investigador describió las características del problema de investigación sin tener en cuenta la relación de sus variables. Propositivo: Porque una vez que se obtuvo la información descrita, se recomendó una propuesta de fortalecimiento de la problemática para superar las deficiencias encontradas (Ñaupas et al., 2018).

Figura 1

Diseño de la Investigación



3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio de Liderazgo Transformacional y de Cultura Organizacional, según Causas (2018) fueron clasificadas en variables independiente y dependiente, en donde la primera variable determino el valor de la segunda variable con respecto al objeto de estudio.

- **Definición conceptual**

Estas definiciones se encuentran en la matriz de operacionalización de variables. Liderazgo Transformacional, de acuerdo con Martínez et al. (2020) este liderazgo es uno de los más investigados e implementados, por su eficacia para tratar de resolver tensiones dentro de la organización y por ende, dar cumplimiento a los objetivos planteados dentro de la misma. El liderazgo transformacional se caracteriza por líderes que incitan a sus seguidores a actuar más allá de sus intereses personales y centrarse en los objetivos organizacionales, motivándolos a lograr más de inicialmente esperado. Por lo tanto, un líder transformacional impulsa el logro de objetivos individuales y colectivos, estándares de excelencia a través del establecimiento de una visión y misión común.

Cultura Organizacional: Según lo relatado por Hayley (2020) la cultura organizacional es uno de los aspectos más relevantes, debido a que permite llevar a cabo cambios profundos y a largo plazo en las instituciones. Estudios recientes han demostrado que los choques culturales de los colaboradores tienen consecuencias severas en el desempeño laboral de los mismos, debido a ello, la organización debe de promover un proceso de adaptación y de aceptación de las exigencias laborales de las organizaciones con los comportamientos o hábitos de los colaboradores, con el fin de fortalecer sus capacidades y de lograr encontrar una satisfacción en el ámbito laboral de los mismos. No hay que olvidar que los actores y protagonistas de las empresas son los colaboradores, ya que ellos son la fuerza que impulsa la organización a cumplir las metas u objetivos trazados.

- **Definición Operacional**

Estas definiciones se encuentran en la matriz de operacionalización de variables. Para medir la variable de liderazgo transformacional, Bass propuso el un test el cual este compuesto por dimensiones que miden el liderazgo transformacional que existe en los jefes o lideres de las organizaciones, dentro de los cuales tenemos: Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada y consideración individualizada. Dichas dimensiones serán medidas a través de la escala de Likert.

Para medir la variable de la cultura organizacional, de acuerdo con Contreras & Gómez (2018) El método que se suele utilizar es el cuestionario de Denison, el cual está constituido por 60 ítems que identifican 12 tipos de culturas, que a su vez se agrupan en cuatro dimensiones: Implicación o compromiso, consistencia, adaptación y misión. Logrando demostrar su influencia para aumentar el nivel de efectividad organizacional. Dichas dimensiones serán medidas a través de la escala de Likert.

- **Indicadores**

Según Hevia & Aziz (2019) un indicador es el instrumento que da la información sobre una determinada situación, actitud o resultado. Es importante que un indicador presente necesariamente una relación entre las variables, en este caso independiente y dependiente, en la matriz operacional se pueden apreciar los indicadores de cada variable respectivamente.

- **Escala de medición**

La escala de medición para la variable de liderazgo transformacional fue a través de un test elaborado a partir de los componentes o dimensiones del liderazgo transformacional el cual será evaluado mediante la escalar de Likert, con valores predeterminados establecidos de acuerdo con el caso a estudiar.

Del mismo modo, la cultura organizacional será medida mediante el test de Denison, el cual será analizado mediante de Likert, con valores predeterminados establecidos de acuerdo con el caso a investigar.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población y Muestra

La población del centro de Salud de Magllanal estuvo conformada por los 65 trabajadores. Según Sampieri et al. (2018) la población estuvo constituida por el conjunto total de personas, las cuales van hacer los sujetos de estudio de la investigación..

De acuerdo con Sampieri et al. (2018) la muestra es una parte de la población y en algunos caso depende de las necesidades de la investigación para ser tomada, en este caso, se requirió del conjunto total de la población como muestra, por lo tanto sería una muestra no probabilística, por consiguiente, la población sería igual a la muestra.

A) Criterios de Inclusión

Son todos los trabajadores que laboran en el centro de salud de Magllanal, independientemente del tipo de contrato que tengan, ya que su labor afecta de manera directa al entorno de la institución.

B) Criterios de Exclusión

La presente investigación no tiene criterios de exclusión, debido a que es un centro I-3 o de menor envergadura, por lo tanto, no cuenta con mucho personal, por ende, todo el personal será evaluado en lo que respecta a las dos variables establecidas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Las técnicas**

Se utilizó para la recolección de la información son test como cuestionarios de preguntas y fueron aplicados a todos los trabajadores del centro de salud Magllanal.

Para Hevia & Aziz (2019) la técnica del cuestionario es como una entrevista cerrada, la cual tiene intervalos de medición. El objetivo de este cuestionario es obtener respuestas precisas para llevar a cabo el análisis de los resultados con el menor margen de error posible.

- **Instrumento de recolección de datos:**

Variable Liderazgo Transformacional: Cuestionario de Liderazgo Transformacional, con 28 ítems, medido por la escala de Likert. Variable Cultura Organizacional: Test de Denison, conformada por 60 ítems.

- **Validez del Instrumento**

Martin & Molina (2017) La validez indica que el instrumento de la investigación que estás llevando a cabo se ajusta a la problemática de la misma, para esto, la validación de estos instrumentos se dará a través de 4 juicios de expertos, utilizando el coeficiente V de Aiken. Cabe resaltar que todo este proceso se realizó bajo los requerimientos establecidos por la universidad.

Figura 2

Formula de la V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Leyenda:

- S: La sumatoria de "Si"
- Si: Valor asignado por el experto.
- N: número de expertos.
- C= número de valores asignados, según la escala de valoración (para este caso es el numero 2).

Si la $V = > 0,8$: Posee una validez adecuada. Y si la $V = < 0,7$: No tiene una validez adecuada, operando la formula en Excel, hemos obtenido que la validez es de 1 para los instrumentos de ambas variables, por lo tanto, podemos decir que los instrumentos poseen una adecuada validez.

- **Confiabilidad**

Quero (2010) La confiabilidad es la estabilidad o consistencia dentro de una escala de medición, pero para darle un concepto más técnico, podríamos decir que es la ausencia de errores en un instrumento de medición. Para llevar a cabo dicho proceso, se utiliza un modelo de puntuación establecido por Cronbach en 1970, esta teoría da referencia a la variación del puntaje según la respuesta de la persona. Es por eso, que la confiabilidad del instrumento de lleva a cabo como una prueba piloto del mismo. A continuación, se detallará en la tabla la puntuación de la confiabilidad.

Para esto, hay que tener en cuenta los valores de la escala del coeficiente, los cuales son: De 0.0 a 0.20 es la confiabilidad es muy baja, de 0.2 a 0.4 la confiabilidad es baja o ligera, de 0.4 a 0.6 la confiabilidad es moderada, de 0.6 a 0,8 la confiabilidad es marcada y de 0.8 a 1 la confiabilidad es muy alta.

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	alfa (α) de Cronbach	Elementos (ítems)
VI. Liderazgo		
transformacional	0,966	28
Consideración individualizada	0,914	7
Estimulación intelectual	0,917	7
Motivación inspiracional	0,867	7
Influencia idealizada	0,909	7
VD. Cultura organizacional	0,966	60
Implicación	0,892	15
Consistencia	0,877	15
Adaptabilidad	0,894	15
Misión	0,917	15

3.5. Procedimientos

La información fue recogida mediante dos cuestionarios aplicados al personal del centro de salud, cabe precisar que antes de la aplicación del cuestionario, se les explico verbalmente sobre las preguntas de cada cuestionario, así como las escalas de medición de cada uno de ellos, posterior a ello, se trasladó los datos recogidos a una hoja de Excel, para su procesamiento mediante el programa SPSS versión 28.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado para el análisis de los datos según Sampieri et al. (2018) fue el inductivo, ya que parte del análisis particular hacia lo general, dando una descripción minuciosa de la situación problemática de la investigación.

3.7. Aspectos Éticos

Es la ética profesional de parte del investigador, fue demostrado mediante la confidencialidad, objetividad, originalidad y veracidad, respetando los lineamientos de la universidad César Vallejo y la normativa APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Diseñar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del Centro de Salud Magllanal - Jaén, 2022.

Objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que tiene el gerente del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022.

Tabla 2

Nivel de liderazgo transformacional que tiene el gerente del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022

Escala	f	%
Totalmente en desacuerdo	4	6,8
En desacuerdo	18	27,2
De acuerdo	32	48,6
Totalmente de acuerdo	11	17,4
Total	65	100,0

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de liderazgo transformacional aplicado a los trabajadores del centro de salud de Magllanal.

Interpretación:

Los resultados del nivel del liderazgo transformacional en términos de porcentaje calificados de la forma fueron, el 48,6% estuvo de acuerdo, el 17,4% estuvo totalmente de acuerdo, frente al 27,2% que estuvo en desacuerdo y el 6,8% estuvo totalmente en desacuerdo. Tomando los términos de las valorizaciones más altas en bloque, tenemos que la suma de los valores de las escalas de acuerdo y totalmente de acuerdo dieron como resultado un 66% de valoración, por lo que se infiere que este resultado supera el 50% de una calificación propuesta para el gerente del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022, dando un nivel de liderazgo transformacional regular.

Objetivo específico 2: Analizar la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022.

Tabla 3

Nivel de la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022

Escala	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	2,7
En desacuerdo	8	11,6
De acuerdo	31	48,3
Totalmente de acuerdo	24	37,4
Total	65	100,0

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de cultura organizacional aplicado a los trabajadores del centro de salud de Magllanal.

Interpretación:

Al analizar la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022, en la acumulación de sus respuestas en el instrumento de recolección de datos, se apreció que el 48,3% estuvo de acuerdo, el 37,4% estuvo totalmente de acuerdo, el 11,6% estuvo en desacuerdo y el 2,7% estuvo totalmente en desacuerdo. Tomando los términos de las valorizaciones más altas en bloque, tenemos que la suma de los valores de las escalas de acuerdo y totalmente de acuerdo dieron como resultado un 85,7% de valoración, por lo que se infiere que este resultado supera el 50% de una calificación aceptable, dando por entendido que la cultura de la organización es adecuada.

Objetivo específico 3: Elaborar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022.

Tabla 4

Dimensiones de liderazgo transformacional y de cultura organizacional

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
Liderazgo Transformacional	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
Consideración Individualizada	8,8	6	30,8	20	43,1	28	17,4	11	100	65
Estimulación Intelectual	7,7	5	27,7	18	49,0	32	15,6	10	100	65
Motivación Inspiracional	5,3	3	21,3	14	50,1	33	23,3	15	100	65
Influencia Idealizada	5,5	4	29,0	19	52,1	34	13,4	9	100	65
Cultura Organizacional										
Implicación	3,0	2	12,5	8	43,4	28	41,1	27	100	65
Consistencia	4,0	3	16,6	11	53,5	35	25,8	16	100	65
Adaptabilidad	1,4	1	8,3	5	46,1	30	44,2	29	100	65
Misión	2,4	2	8,9	6	50,2	32	38,6	25	100	65

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de liderazgo transformacional y de cultura organizacional aplicados a los trabajadores del centro de salud de Magllanal.

Interpretación:

Con las estadísticas de las dimensiones en la tabla 3, se puede elaborar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022, asumiendo las fortalezas y debilidades de las variables por dimensión tal es el caso de la variable liderazgo transformacional en la cual la dimensión de motivación inspiracional es la que presenta el 73,4% en la escala de valoración de acuerdo, mientras que por otro lado, podemos apreciar que la dimensión de consideraciones individualizadas es la parte débil, alcanzando un 39,6% en la escala de valoración de desacuerdo. Para la variable cultura organizacional dos dimensiones son fuertes tal es el caso de la adaptabilidad con el 90,3% en las escalas de valoración de acuerdo y totalmente de acuerdo, así como para la dimensión misión que tiene un 88,8% en las escalas de valoración de acuerdo y totalmente de acuerdo, caso contrario ocurre el con la variable consistencia que obtuvo un 20,6% en las escalas de valoración de en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo.

Objetivo específico 4: Validar el plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022, por juicio de expertos.

Tabla 5

Lista de expertos

Expertos	f	% de acuerdo con el plan
Dr. Ricardo Cesar Muñoz Cho	1	100%
Dr. Segundo Rene Olano Elera	1	100%
MBA Heidi Halina Razuri Rubio	1	100%
MBA Ricardo Rivera Tantachuco	1	100%
Mg. Walter Gastón Solano Villarreal	1	100%

Nota. Datos obtenidos de la validación del plan de capacitaciones de estrategias.

Interpretación

La validación del plan de estrategia se realizó por juicio de expertos, quienes estuvieron 100% de acuerdo con los objetivos del plan y las estrategias diseñadas, los cuales servirán para fortalecer la cultura organizacional de la institución,

V. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado el procesamiento de los datos estadísticos y de haber interpretado los resultados, pasaremos a discutir los mismos, comparándolos con otras investigaciones y justificar los resultados con teorías de acuerdo al tópico de cada variable.

En lo que respecta al objetivo general, diseñar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del Centro de Salud Magllanal - Jaén, 2022, se encontró que la mayor parte de los trabajadores estuvo de acuerdo y en totalmente de acuerdo con el estilo de liderazgo transformacional, obviamente hay un porcentaje significativo que estuvo en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo y es justamente este porcentaje que es tomado en cuenta para el diseño de las estrategias de liderazgo transformacional ; en el programa de liderazgo transformacional realizado por Coronado (2018) también se identificaron las debilidades tanto en el sistema de liderazgo como en la cultura de la organización para fortalecer en los trabajadores a través del plan, se definieron los objetivos, los cuales fueron sustentados en un marco teórico, para posteriormente llevarlos a la ejecución en la aplicación del programa de liderazgo y por ende lograr un cambio o transformación de los trabajadores, a favor de los beneficios de la institución, según lo referido por Gamarra (2020) el líder que transforma, es aquel que logra hacer cambios estructurales muy profundos en diversas áreas de la empresa, con ello, el colaborador es motivado para cumplir con los objetivos de la trazados de la empresa, pero para que esto suceda, el líder tiene que alinear las necesidades del colaborador con los objetivos de la empresa, y por ende, este, experimente la satisfacción de sus necesidades y al mismo tiempo la motivado para realizar sus deberes. Por lo tanto, podemos referir que los cambios en ambos casos descritos anteriormente fueron delimitados por sus necesidades o debilidades de los trabajadores en el sistema de liderazgo o de la cultura de la organización.

En el objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que tiene el gerente del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. Dentro de este primer objetivo específico, se obtuvo como resultado que la mayor parte de los trabajadores estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo con el liderazgo que tiene el gerente, dando un nivel regular de liderazgo del gerente, además hay un porcentaje significativo que estuvo en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo con el liderazgo transformacional del gerente; comparando estos resultados con los obtenidos por Arias (2021) en su investigación, donde se evidencio que la mayor parte de los encuestados ve como destacado el liderazgo, mientras que también un porcentaje significativo ve como adecuado al liderazgo y solo un reducido porcentaje siente que el liderazgo es inadecuado, resultados parecidos encontró Javier (2021) en su estudio, donde se evidenció que más de la mitad marco como bueno el nivel de liderazgo, mientras que un porcentaje significativo marco la escala de regular y solo un reducido porcentaje marco la escala de malo en el nivel de liderazgo. Lo que nos llevó a inferir que los tres casos anteriores, los resultados del nivel de liderazgo es regular, con algunas carencias en ciertas dimensiones, que pueden subsanarse, siempre y cuando el líder ponga énfasis y clasifique la importancia de estas falencias, de manera de que los colaboradores sientan el apoyo y motivación de su líder. Según lo refrendado por Valdivia (2022) si se desea realizar grandes y profundos cambios en los factores que impactan directamente la producción de los colaboradores dentro de una empresa, el líder tiene que guiarlos con motivación y demostrar una verdadera preocupación por las necesidades de los mismos, para que de esta forma, los colaboradores sientan satisfechas sus necesidades a través de la realización de su trabajo en la institución. Con esto, el líder estaría contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de la organización, porque la motivación crearía un ambiente laboral propicio y por ende mejoraría de manera directa los niveles de producción, contribuyendo al alcance de los objetivos planificados de la organización.

Objetivo Especifico 2: Analizar la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. Dentro de este segundo objetivo, los resultados evidenciaron que la gran mayoría de los trabajadores estuvieron de acuerdo y en totalmente de acuerdo con la cultura organizacional y solo un reducido porcentaje estuvo en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo respectivamente con la cultura, connotando una cultura organizacional adecuada, comparando estos resultados con los resultados encontrados por Angulo (2017) los cuales evidenciaron que la mitad de los colaboradores pensó que la cultura de la organización requiere atención, la cuarta parte de los trabajadores pensó que hay una oportunidad para mejorar la cultura y solo un porcentaje reducido pensó que la cultura es una zona de riesgo, resultados parecidos obtuvo Campos (2017) en su investigación, donde se evidencio que la sexta parte de los trabajadores pensó que la cultura de la organización es regular, mientras que una parte pensó que la cultura es la adecuada y solo un porcentaje significativo de trabajadores pensó que la cultura de la organización está deteriorada. Por lo que podemos deducir de los tres casos presentados es que en el primer caso observado los resultados se inclinan a evidenciar una adecuada cultura organizacional de la institución, lo que no sucede con los dos casos restantes, por lo tanto, podemos inferir que en los tres casos existe una cultura organizacional regular, esto sucede porque el liderazgo que impera dentro de las organizaciones no puede modificar el comportamiento de los colaboradores, porque no conoce a profundidad el sistema de creencias de los mismos, ni los motiva para realizar sus laborales, generando un ambiente inestable y confuso para los trabajadores. De acuerdo con lo relatado por Orrillo (2019) la cultura organizacional es un agrupación de costumbres, rituales, experiencias, valores, comportamientos de cada colaborador y de la empresa, cohabitando en un espacio o ambiente, por ende, depende del liderazgo que impere en cada organización para fomentar y fortalecer una cultura basada en el respeto mutuo, la comunicación y sobre todo respetando los valores de la empresa o institución con el fin de obtener una cultura organizacional adecuada para trabajar, ya que ello impacta directamente con la productividad de la empresa.

Objetivo específico 3: Elaborar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. Los resultados de este objetivo fueron enfocados en las dimensiones de cada variable, con la finalidad de obtener el puntaje más alto de las escalas de medición positivas y negativas. En las dimensiones del liderazgo transformacional, la dimensión que mayor puntaje obtuvo fue la de motivación inspiracional en las escalas de medición positivas (De acuerdo y en totalmente de acuerdo), mientras que la dimensión de consideración individualizada fue la dimensión que obtuvo mayor puntaje en la escala de medición negativas (en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo); en la variable de cultura organizacional las dimensiones con mayor puntaje en las escalas de medición positivas (De acuerdo y totalmente de acuerdo) fueron las dimensiones de adaptabilidad y de misión, por otro lado, el mayor puntaje en la escala de medición negativa (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) fue la dimensión de consistencia; comparando estos datos, con los resultados obtenidos por Cajavilca et al. (2019) revelaron que dentro de la variable de liderazgo las dos dimensiones que obtuvieron mayor puntuación fueron las dimensiones de influencia idealizada y la de consideración individualizada y dentro de la variable de cultura organizacional las dimensiones que tuvieron mayor puntaje fueron la dimensión de involucramiento y la dimensión de adaptabilidad, en este estudio no hubieron escalas de medición negativas, debido a que el investigador se situó en conocer el porcentaje de cada dimensión, mientras que en los resultados obtenidos por Cabrera & Ordoñez (2018) evidenciaron que en la variable de liderazgo transformacional las escalas de medición positiva no obtuvieron un puntaje alto, siendo la dimensión de influencia idealizada la de mayor puntaje, mientras que estimulación intelectual fue la dimensión que mayor puntaje obtuvo en la escala de medición negativas, en la variable de cultura organizacional la dimensión de adaptabilidad es la que obtuvo mayor puntaje en las escalas de medición positivas, muy por el contrario, la dimensión de misión es la que obtuvo mayor puntaje en las escalas de medición negativa. El estudio de las dimensiones de cada variable en los tres casos mencionados dio una referencia en de las fortalezas y debilidades del liderazgo establecido

por el líder en cada organización y el estilo de la cultura que tienen las organizaciones y que es percibida por los colaboradores de las organizaciones. Se Observo que los dos primeros casos, tanto el liderazgo como la cultura tiene una puntuación elevada, por lo tanto, se infiere que el nivel de las variables en ambos casos es el adecuado, con ciertas deficiencias en algunas dimensiones, para las cuales se elaboró un plan de capacitaciones con estrategias de liderazgo y de esta forma, fortalecer las dimensiones deficientes. En el tercer caso, sucedió todo lo contrario, debido a que los resultados obtenidos en las dimensiones de sus variables son mayormente negativas, por lo que se deduce que hay diversas falencias tanto en la forma de liderar como en la cultura de la organización. De acuerdo con Coronado (2018) la elaboración de un plan pasa por un proceso sistemático, donde el primer paso es la de delimitación de las necesidades más urgentes, tanto de los colaboradores, obtenidos de los resultados de los instrumentos de las variables, utilizados para recaudar la información del problema observado y por ende subsanar las falencias existentes en la problemática en cuestión, con la finalidad de reforzar el estilo de la cultura de la organización, originando un ambiente laboral apropiado para el desarrollo de las distintas actividades, propias de la jornada laboral. Cabe mencionar que el diseño de las estrategias para el plan estuvo basado en las teorías de las variables anteriormente mencionadas.

Objetivo específico 4: Validar el plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022, por juicio de expertos. La validación del plan de estrategias se llevó a cabo, mediante el juicio de expertos de mencionados en los resultados, esto para darle mayor conformidad a los resultados y aprobación a la propuesta del plan de capacitación, con la finalidad de que sea ejecutado en algún momento. De acuerdo con Martin & Molina (2017) la validez de un documento indica que el documento es adecuado y se ajusta a la problemática descrita en el documento, en este caso, la validación del plan propuesto conllevará en un futuro que las autoridades competentes puedan ponerlo en práctica con la confiabilidad del caso.

VI. CONCLUSIONES

1. Se diseñaron estrategias de liderazgo transformacional de las dimensiones que presentan dificultad, obtenidos de los resultados de los cuestionarios aplicados a la muestra, con la finalidad de fortalecer la cultura organizacional.
2. Al aplicar el cuestionario de liderazgo transformacional, se obtuvo que el 66% estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo con el nivel de liderazgo transformacional del gerente del centro de salud de Magllanal, por lo tanto, el nivel es regular, sin embargo, existente hay ciertos aspectos que necesitan ser fortalecidos.
3. Tras el análisis de la cultura organizacional, se obtuvo un que el 85,7% estuvo de acuerdo y en totalmente de acuerdo, el resultado evidencio que existe una adecuada cultura organizacional, sin embargo, existen falencias en ciertos aspectos, los cuales se pueden corregir y fortalecer si se toma las medias correspondientes.
4. El diseño del plan de estrategias tuvo en cuenta las necesidades más importantes de los trabajadores, estas se obtuvieron de los resultados, y a partir de esto se delimitaron los objetivos, las actividades y las recomendaciones que se abordaron en el plan.
5. La validación del plan de estrategias se llevó a cabo mediante la valorización por juicio de expertos, para esto, los expertos contaron con un grado mínimo de maestro y con la experiencia en el tema tratado.

VII. RECOMENDACIONES

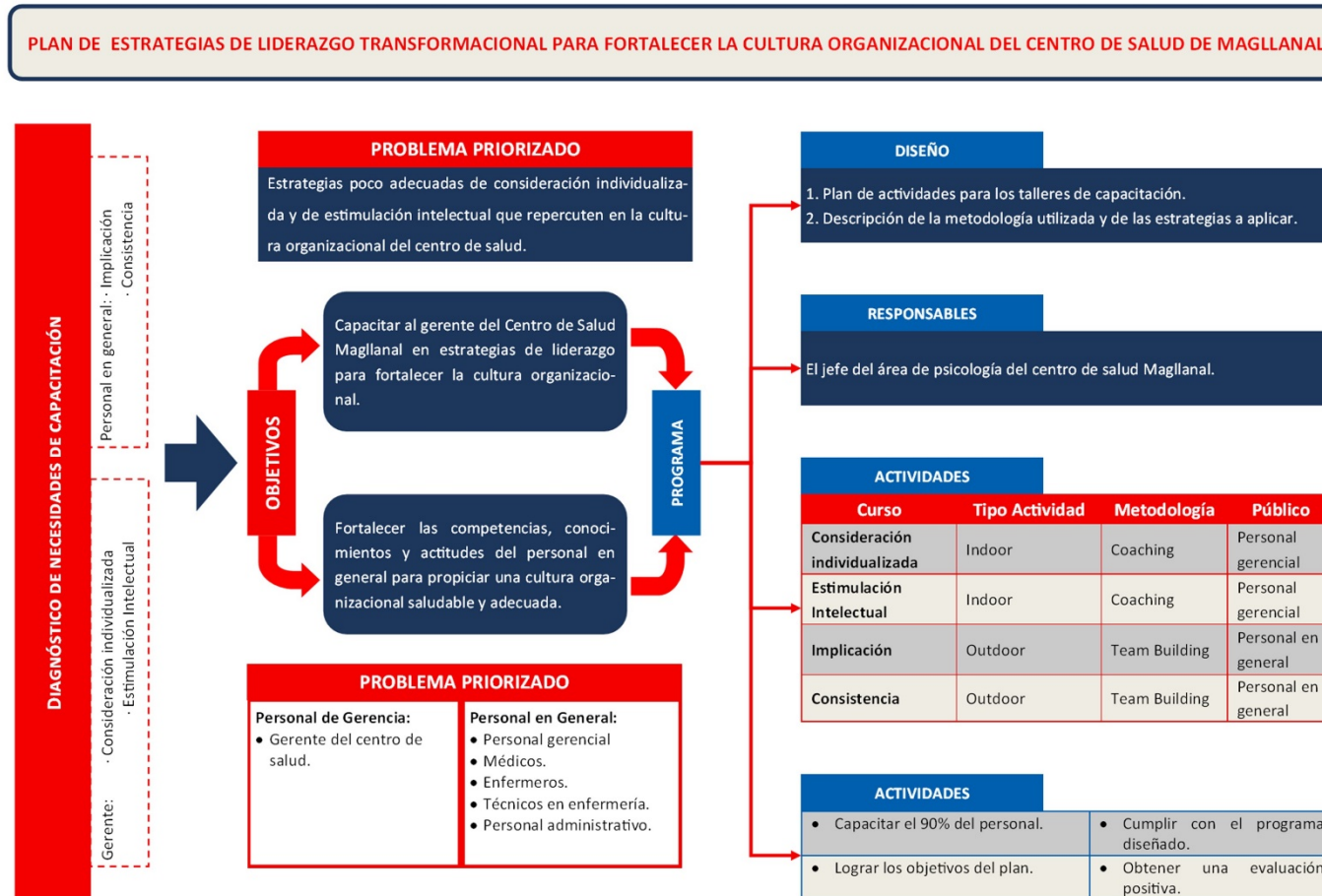
1. Al gerente del centro de salud realizar cada tres o cuatro meses, la aplicación los de los instrumentos, para mapear las necesidades, donde la mayoría de los colaboradores presentan déficit y, por ende, tomar medidas de acción correspondientes.
2. Al jefe del establecimiento tomar en cuenta los resultados obtenidos del cuestionario de liderazgo transformacional, para que pueda fortalecer los aspectos deficitarios, para que, de este modo, los colaboradores se sientan motivados y respaldados por su líder.
3. Al jefe de personal tomar en cuenta los resultados obtenidos del cuestionario de cultura organizacional, para que pueda fortalecer los aspectos donde se requiere mayor atención, creando un ambiente laboral adecuado para el trabajador.
4. A las autoridades competentes ejecutar el plan de estrategias elaborado, ya que el diseño ha sido en base a las dimensiones que han presentado déficit, para reforzar su estilo de liderazgo transformacional y fortalecer la cultura organizacional de la institución.
5. Al gerente, al jefe del establecimiento y al jefe de personal tomar en cuenta la validación del plan por juicio de expertos, ya que la validez de un documento le da objetividad al documento y da apertura para que la comunidad científica lo pueda tener como referencia en investigaciones futuras.

VIII. PROPUESTA

Plan de en estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal 2022.

El diseño de un plan de capacitación sobre las estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura de la organización del centro de salud de Magllanal, fue elaborado en los aspectos que el personal requiere mayor atención, tanto el gerente como los colaboradores. Para recolectar esta información fue necesario utilizar un cuestionario, con el cual se obtuvo los datos precisos sobre las necesidades de los colaboradores; después de ello, se ordenó por grado de importancia las necesidades de capacitación y se definió los objetivos del plan de capacitación, por último, se realizó un cronograma de actividades ligado a las estrategias de liderazgo, las cuales estuvieron planteadas en base a las dimensiones que puntuaron más alto en la escala de valorización negativas (en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo) en ambas variables, también el plan tuvo en cuenta las necesidades propias de la empresa, con el propósito de fortalecer las áreas donde las puntuaciones no alcanzan aún niveles adecuados, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional saludable y adecuada.

Flujograma del Plan de Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la Cultura Organizacional del Centro de Salud de Magllanal



REFERENCIAS

- Alcócer, S., & Vera, L. (2018). Acerca de la cultura organizacional. In *Cultura* (Issue 18, pp. 228–239). <http://www.revistacultura.com.pe/portfolio-item/cultura-18/>
- Angulo, G. (2017). Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Arias, A. (2021). Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12692/66361>
- Asesco. (2018). El Libro Blanco del Coaching. In E. de E. C. Rojo (Ed.), *Asociación Española de Coaching, ASESCO* (Primera ed). Editorial Círculo Rojo. www.editorialcirculo rojo.com
- Badura, K. L., Grijalva, E., Galvin, B. M., Owens, B. P., & Joseph, D. L. (2020). Motivation to lead: A meta-analysis and distal-proximal model of motivation and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 331–354. <https://doi.org/10.1037/apl0000439>
- Ballen, H. (2021). *IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS ORGANIZACIONES: NUEVO CAMINO DE LIDERAZGO*. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclcfindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepository.unimilitar.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F10654%2F38133%2FBALLEN%2520SUAREZ%2520HAIDY%2520CAROLINA%25202021.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cIen=624533>
- Barrientos, E., Briceño, M., Suárez, W., & Valdés, M. (2021). Cultura organizacional inclusiva en instituciones de educación superior chilenas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1058–1075.
- Cabrera, J., & Ordoñez, B. (2018). Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la cultura organizacional del área de logística de Geres, Lambayeque. [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 1).

<https://bit.ly/3BXwq5b>

- Cajavilca, M., Palomino, L., Pozo, A., & Rodríguez, J. (2019). Análisis de la Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de la Policía Nacional del Perú. Caso Comisarías PNP Canto Rey, La Huayrona y Zárate [Universidad Esan]. In *Esan Graduate School of Business*. <https://doi.org/10.3770033-2909.I26.1.78>
- Campos, A. (2017). Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017. In *Universidad César Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Cao, T. T., & Le, P. B. (2022). Impacts of transformational leadership on organizational change capability: a two-path mediating role of trust in leadership. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0180>
- Carvajal, I., Peña, M., & Peña, K. (2020). Liderazgo transformacional en la gestión del cambio en la cadena de restaurantes Taco Bell. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Causas, D. (2018). Definición de las variables , enfoque y tipo de investigación. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)*, 1–11. http://www.mecanicahn.com/personal/marcosmartinez/seminario1/los_pdf/l-VARIABLES.pdf
- Ccoyllo, L. (2019). *Facultad De Ciencias Contables, Financieras Y Administrativas Escuela Profesional De Contabilidad Contador Público* [Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/17333>
- Chiavenato. (2017). Comportamiento Organizacional. In J. M. Chacón (Ed.), *McGraw-Hill* (3rd ed., Vol. 3, Issue 1). McGraw-Hill. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2017.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625

- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689–1699. <https://bit.ly/2ZaUYcD>
- Contreras, A., & Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de Investigación Sigma*, 5(01), 59–86.
- Coronado, J. J. (2018). *Aplicación De Un Programa De Liderazgo Transformacional En La Cultura Organizacional De La Municipalidad Provincial De Huaura 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Davidaviciene, V., & Al Majzoub, K. (2022). The Effect of Cultural Intelligence, Conflict, and Transformational Leadership on Decision-Making Processes in Virtual Teams. *Social Sciences*, 11(2), 16. <https://doi.org/10.3390/socsci11020064>
- Gamarra, J. (2020). CULTURE , TOWARDS A THEORETICAL MODEL. *Sinopsis Educativa*, 20(1), 180–189.
- George, W. (2018). Transformational Leadership. *Enterprise Transformation: Understanding and Enabling Fundamental Change*, 69–77. <https://doi.org/10.1002/0470007826.ch4>
- Gonz, P. (2021). Maestría en Análisis y Gestión Organizacional Trabajo de Investigación “ Cultura organizacional y liderazgo transformacional ”. *Universidad de Belgrano*.
- Granados, Ó. (2021). Cómo gestionar equipos de trabajo en tiempos de pandemia El trabajo en remoto requiere líderes capaces de mantener a sus empleados motivados y cohesionados a distancia . *El País*, 5.
- Guerra, M. (2021). Olaza Cerna, N. M. (2018). Facultad De Ciencias Empresariales Facultad De Ciencias Empresariales. In Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A.C [Universidad Cesar Vallejo]. In *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>

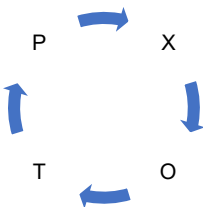
- Hayley, P. (2020). Organisational culture, safety climate, supervisory accountability and engagement as drivers of safety behaviour in a platinum mining organisation. *Riskesdas 2018*, 3(December), 103–111.
- Hevia, H., & Aziz, C. (2019). Red-Lab 2019. *Lideres Educativos*, 1–8.
- Huatangari, E. (2019). Relación entre el Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Víctor Andrés Belaunde de Jaén-2017 [Universidad Nacional de Educación - Enrique Guzmán y Valle]. In *Tesis* (Vol. 1). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3202>
- Humaid, O., & Mohamad, M. (2021). Perceptions of Public Sector Employees on Transformational Leadership Characteristics Which Influencing Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 12(5), 147–155. <https://doi.org/10.30880/ijscet.2021.12.05.015>
- Javier, D. (2021). *Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la Institución Educativa N° 2060, Comas, 2021 TESIS*. Universidad Cesar Vallejo.
- Jorge, Y., Neysi, P., & José, S. (2020). Cultura Organizacional Yopan Fajardo. *Cultura Organizacional Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263–281. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Juan, M., Darsana, N., Americas. Cup, & Valencia, P. (2018). *El libro blanco del Team Building* (Corporateyachting (ed.); Primera ed). Corporateyachting group. <https://corporateyachting.es/wp-content/uploads/2018/01/el-libro-blanco-del-team-building-.pdf>
- Martin, A., & Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: diseño y validación de un cuestionario. *Estudios Pedagógicos XLIII*, 2, 195–220. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n2/art11.pdf>
- Martínez, A., Mañas, M., Díaz, P., & Aguilar, J. (2021). Leading the challenge: Leader support modifies the effect of role ambiguity on engagement and extra-role behaviors in public employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph18168408>

- Martinez, I., Olmedo, I., Martínez, Mc., & Arcas, N. (2020). Leadership style and gender: A study of spanish cooperatives. *Sustainability (Switzerland)*, 12(12), 1–23. <https://doi.org/10.3390/su12125107>
- Martinez, P. (2009). ANÁLISIS DEL PENSAMIENTO DE PETER DRUCKER Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN*, 1–11.
- Müller, R., Packendorff, J., & Sankaran, S. (2017). Balanced leadership: A new perspective for leadership in organizational project management. *Cambridge Handbook of Organizational Project Management*, 186–199. <https://doi.org/10.1017/9781316662243.018>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (A. Gutierrez (ed.); 5a. Edición). Ediciones de la U.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Orrillo, L. (2019). La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 53, Issue 9). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46359/Orrillo_BLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Muñoz-Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004–1018. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Perugini, M. L., & Solano, A. C. (2019). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodébate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 19(1215), 107–122.
- Pratama, A., Syamsuddin, R., Oktora, J., & Sunarsi, D. (2021). *Organizational*

- Culture, Transformational Leadership and the Impact on Knowledge Sharing in Selected Research Organization*. 9. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2302998>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 3, 248–252. <https://doi.org/10.1109/igarss.2004.1370608>
- Rios, N., & Horna, B. (2019). Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018. In *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) (Universida)*.
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39, 27–40. <http://orcid.org/0000-0002-3286-7632%0ARevista>
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 227–239. <https://doi.org/10.35808/ijeba/208>
- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación. In R. A. del B. Alayon (Ed.), *Edición McGraw-Hill* (Octava edi). Noé Islas Lopez. http://www.academia.edu/download/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Silva, M. (2020). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Institución Educativa "Antonio Mata Osores", distrito Querocoto, provincia Chota, región Cajamarca, 2019*.
- Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02* [Pontificie Universidad Católica del Perú]. [file:///D:/BIBLIOGRAFIA OCTUBRE/TORRES_DÍAZ_CINTHIA.pdf](file:///D:/BIBLIOGRAFIA%20OCTUBRE/TORRES_DÍAZ_CINTHIA.pdf)

Valdivia, O. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Valdivia Nuñez, Omar Jinmy*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85394>

ANEXOS: Anexo1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿De qué manera el plan de estrategias de liderazgo transformacional contribuirá al fortalecimiento de la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Diseñar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del Centro de Salud Magllanal - Jaén, 2022</p>	<p>HG: El plan de estrategias de L. T, contribuye al fortalecimiento de la C. O del centro de salud</p> <p>HE1: El diagnóstico del nivel de L. T del gerente, contribuye con el diseño de estrategias acorde con la problemática del centro de salud.</p> <p>HE2: El análisis de la</p>	<p>V.I.:</p> <p>Liderazgo Transformacional (LT)</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Centro de Salud de Magllanal.</p>	<p>Tipo y Diseño de investigación:</p> <p>Básica, Cuantitativa, descriptiva, no experimental, propositiva.</p> <p>Leyenda:</p> 	<p>Instrumento: Test, elaborados como encuestas.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el estilo de liderazgo transformacional que tiene el gerente del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la cultura</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que tiene el gerente del centro de salud Magllanal – Jaén, 2022.</p> <p>Analizar la cultura organizacional del</p>		<p>V.D.:</p> <p>Cultura Organizacional (CO)</p>			

<p>organizacional existente en el centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022? ¿Cómo se pueden plasmar las estrategias de liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la cultura organizacional en el centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022? ¿De qué manera se puede validar el plan de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022?</p>	<p>centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. Elaborar un plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. Validar el plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022, por juicios de expertos.</p>	<p>C.O, contribuye con la delimitación de la situación problemática del centro de salud HE3: El elaborar un plan de estrategias, contribuye al fortalecimiento de la C. O y del L.T del centro de salud HE4: El validar el plan de estrategias, contribuye al fortalecimiento de la CO.</p>		<p>MUESTRA 78 trabajadores.</p>	<p>X: Realidad O: Observación. T: Teoría. P: Propuesta.</p>	<p>Métodos de Análisis de Investigación: Inductivo</p>
---	---	---	--	---	---	--

Anexo 2: Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN ORDINAL
Liderazgo Transformacional	De acuerdo con Martínez et al. (2020) este liderazgo es uno de los más investigados e implementados, por su eficacia para tratar de resolver tensiones dentro de la organización y, por ende, dar cumplimiento a los objetivos planteados dentro de la misma. Los líderes transformacionales siempre buscarán la manera de motivar a sus colaboradores para que estos se identifiquen con los	Bass & Avolio, 1994, pág. 135) propuso un test el cual este compuesto por componentes que miden el liderazgo transformacional que existe en los jefes o líderes de las organizaciones.	Consideración individualizada	Atención a las necesidades	Ordinal tipo escala de Likert
				Entrenamiento	
				Escucha	
				Apertura	
				Empatía	
				Motivación en base a desafíos	
			Estimulación Intelectual	Reconocimiento Individual	
				Despejar suposiciones	
				Tomar riesgos	
				Solicitar ideas	
				Estimulación de la creatividad	
				Validación de ideas	
				El aprendizaje como valor	
				Impulso al crecimiento	
	Atractivo de la visión				
	Comunicación de la visión				
	Poder de la visión				
	Estándares altos				

	objetivos o intereses de la organización y como consecuencia, empoderar a sus colaboradores para que puedan maximizar su desempeño.		Motivación Inspiracional	Optimismo sobre los objetivos futuros	Ordinal tipo escala de Likert
				Sentido del propósito	
				Energía	
			Influencia Idealizada	Comportamiento ético	
				Orgullo	
				Respeto	
				Confianza	
Cultura Organizacional	Según Hayley (2020) la cultura organizacional es el conocimiento profundo del sistema de creencias y comportamientos y la organización debe de promover la adaptación de este sistema al conjunto de reglas de la organización	De acuerdo con (Contreras & Gómez, 2018, pág. 64) El método que se suele utilizar es el cuestionario de Denison, el cual está constituido por 60 ítems que identifican 12 tipos de culturas, que a su vez se agrupan Logrando demostrar su influencia para aumentar el nivel de efectividad organizacional.	Implicación	Empoderamiento	
				Trabajo en Equipo	
				Desarrollo de Capacidades	
			Consistencia	Valores Centrales	
				Acuerdo	
				Coordinación e Integración	
			Adaptabilidad	Orientación al Cambio	
				Orientación al Cliente	
				Aprendizaje Organizativo	
			Misión	Diseño y Propósito	
Metas y Objetivos					
Visión					

Anexo3:

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Variable independiente: Liderazgo Transformacional

Título del estudio: Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la Cultura Organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén

- I. **Objetivo:** Recolectar los datos sobre el nivel de Liderazgo Transformacional que tiene el gerente del Centro de Salud de Magllanal para diagnosticar la realidad y diseñar estrategias adecuadas que favorezcan al fortalecimiento de la cultura organizacional.
- II. **Instrucciones:** Estimados colaboradores del Centro de Salud de Magllanal, sírvase, por favor a contestar el siguiente cuestionario, evaluando cada caso con una calificación que va desde el 4 hasta el 1; donde 4 es totalmente de acuerdo, 3 de acuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo. Marque con una X la respuesta su respuesta.

III. Guía de Interpretación:

1-25	26-50	51-75	76-100
100%			
Muy bajo	Bajo	Medio	Bueno
Muy malo	Malo	Adecuado	Óptimo
Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado

IV. Cuestionario:

N.º	Pregunta	1	2	3	4
1	El líder atiende las necesidades de sus trabajadores.				
2	Cuando un colaborador no conoce un procedimiento, el líder lo entrena.				
3	El líder escucha mis necesidades y preocupaciones.				
4	El líder se muestra disponible para escucharme en cualquier momento.				
5	Cuando paso por dificultades, el líder trata de ponerse en mi lugar.				
6	El líder motiva en base a desafíos profesionales.				
7	El líder reconoce la contribución personal que apporto a mi área.				
8	El líder busca despejar dudas y suposiciones frente algún problema.				
9	El líder toma riesgos en la toma de decisiones.				
10	El líder solicita ideas para solucionar los problemas.				

11	El líder estimula la creatividad en las actividades de trabajo.				
12	Ninguna idea es mala para el líder.				
13	El líder valora cada situación como una oportunidad de aprendizaje.				
14	El líder impulsa mi crecimiento profesional y personal.				
15	Me gusta hacia donde apunta la visión que tiene el líder sobre la institución.				
16	Todos conocemos hacia donde quiere ir el centro de salud, porque el líder nos lo recuerda constantemente.				
17	Cuando me siento cansado o estresado, recuerdo hacia dónde vamos como centro de salud, y me inspira a continuar.				
18	El líder siempre nos exige entregar un servicio de calidad.				
19	El líder siempre se muestra optimista sobre el alcance de los objetivos futuros.				
20	Sabemos por qué es importante nuestro trabajo en el centro de salud.				
21	La participación del líder en las actividades del centro de salud es enérgica y contagiosa.				
22	El líder muestra un comportamiento ético intachable.				
23	Me siento orgulloso de mi líder.				
24	Me siento orgulloso de trabajar al lado de mi líder.				
25	Respeto a mi líder y lo que representa en el centro de salud.				
26	Respeto las decisiones de mi líder.				
27	Confío en la palabra de mi líder.				
28	Confío en las decisiones de mi líder.				

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Variable Dependiente: Cultura Organizacional

Título del estudio: Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la Cultura Organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén

- I. **Objetivo:** Recolectar los datos sobre la cultura organizacional del Centro de Salud de Magllanal para analizar la realidad y de acuerdo a los resultados del análisis, realizar un programa de estrategias de liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la misma.
- II. **Instrucciones:** Estimados colaboradores del Centro de Salud de Magllanal, sírvase, por favor a contestar el siguiente cuestionario, evaluando cada caso con una calificación que va desde el 4 hasta el 1; donde 4 es totalmente de acuerdo, 3 de acuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo. Marque con una X la respuesta su respuesta.

III. Guía de Interpretación:

1-25	26-50	51-75	76-100
100%			
Muy bajo	Bajo	Medio	Bueno
Muy malo	Malo	Adecuado	Óptimo
Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado

IV. Cuestionario:

N.º	Pregunta	1	2	3	4
1	Me siento parte del centro de salud.				
2	Soy responsable de mis tareas y actividades.				
3	Tengo la autoridad de opinar sobre las tareas que realizo, porque conozco bien mi trabajo.				
4	Me gusta tomar la iniciativa cuando hay que ofrecer soluciones.				
5	Tengo la capacidad de dirigir mi propio trabajo.				
6	Mis compañeros cooperan conmigo cuando solicito ayuda.				
7	En mi área, trabajamos con objetivos comunes.				
8	Considero que somos más un equipo que un grupo.				
9	Siento que todos en el centro de salud somos parte de un solo equipo.				
10	Todos en mi área compartimos los logros y fracasos del trabajo en equipo.				
11	Nos gusta competir entre nosotros sanamente.				
12	El centro de salud se preocupa por capacitarnos constantemente.				

13	Siento que el centro de salud aprovecha todas mis capacidades en las labores que realizo.				
14	Las labores que realizo diariamente son desafiantes.				
15	Tomo los problemas que se presentan como oportunidades para aprender.				
16	Conozco los valores centrales del centro de salud, porque se encuentran plasmados en un documento.				
17	Siento que los valores del centro de salud son parte de mí.				
18	Tengo claro que esperar de mis compañeros, y ellos saben qué esperar de mí.				
19	Somos un equipo guiado hacia las mismas metas por valores compartidos.				
20	Los valores del centro de salud es algo que nos une como compañeros.				
21	Nos resulta fácil ponernos de acuerdo.				
22	Cuando discutimos temas controversiales, respeto la opinión de los demás.				
23	Soy capaz de participar democráticamente, y mis compañeros también.				
24	Acepto la decisión de la mayoría, aun cuando no estoy de acuerdo.				
25	Es difícil que se genere una discusión que termine en un conflicto que no podamos resolver.				
26	Siempre puedo contar con la información de otras áreas.				
27	Mis compañeros de otras áreas me muestran su apoyo cuando lo necesito.				
28	Todas las áreas trabajan conjuntamente para lograr las metas establecidas.				
29	La comunicación entre áreas es efectiva.				
30	Trabajar en diferentes áreas o turnos supone una barrera para colaborar todos juntos en una actividad.				
31	Somos un centro de salud que se adapta muy bien al cambio.				
32	Hemos reaccionado adecuadamente a los cambios que han supuesto la pandemia global.				
33	Respondemos a los cambios a través de estrategias de comunicación.				
34	El cambio no nos asusta.				
35	Nos caracterizamos por mantenernos fuertes, aun cuando hay situaciones difíciles y no tenemos mucha información.				
36	Nos preocupamos por conocer a nuestros pacientes.				
37	Sabemos cuáles son las necesidades de nuestra población.				
38	Nos esforzamos por dar una atención de calidad.				
39	La calidez en la atención es mi prioridad.				
40	Pienso que los pacientes son más que una cifra.				

41	Cada día en el centro de salud es un día en el que aprendo algo nuevo.				
42	Me gusta dar ideas de cómo mejorar los procesos.				
43	Me esfuerzo por buscar formas de ser más eficiente.				
44	Uso mi tiempo libre para aprender nuevos métodos y estar al día.				
45	Siento que en el centro de salud puedo mejorar como profesional.				
46	Conozco la misión de la organización.				
47	Sé cómo mi labor contribuye en la misión del centro de salud.				
48	La misión de la organización se relaciona con mi propósito profesional.				
49	Me gusta contribuir con mi comunidad a través del centro de salud.				
50	El logro de mis metas en el área aporta en el logro de las metas del centro de salud.				
51	Conozco bien mis metas.				
52	Reconozco mis tareas.				
53	El líder de mi área me recuerda cuáles son mis objetivos.				
54	El líder de mi área me orienta para conseguir mis metas.				
55	Existe una planificación de área que guía mis actividades diarias.				
56	Conozco la visión de la organización.				
57	Tengo claro hacia dónde debe ir la organización.				
58	El centro de salud seguirá creciendo en el futuro.				
59	El líder nos inspira recordándonos siempre la visión del centro de salud.				
60	Nos une una misma visión del futuro.				

Anexo 4:

Plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022

1. Introducción

La cultura organizacional y el liderazgo constituyen dos aspectos fundamentales, interdependientes y ninguno de los dos fenómenos puede ser entendido sin el otro, porque proporcionan estabilidad, equidad y democracia. Por lo tanto, las estrategias usadas para generar mejoras en una, afectan de manera directa a la otra.

El plan está elaborado teniendo en cuenta las necesidades propias de la empresa en materia de estrategias de liderazgo resultado de un diagnóstico de estilo de liderazgo y de cultura de la organización, con el propósito de fortalecer las áreas donde las puntuaciones no alcanzan aún niveles adecuados, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional saludable y adecuada.

2. Objetivos

Generales

- a) Capacitar al gerente del Centro de Salud Magllanal en estrategias de liderazgo para fortalecer la cultura organizacional.
- b) Fortalecer las competencias, conocimientos y actitudes del personal en general para propiciar una cultura organizacional saludable y adecuada.

Específicos

- a) Capacitar al gerente en estrategias de consideración individualizada para promover el desarrollo personal y la automotivación para la ejecución adecuada de sus tareas.
- b) Capacitar al gerente en estrategias de estimulación intelectual para incentivar la creatividad, el libre pensamiento y la promover la reflexión del aprendizaje a partir de los retos profesionales.
- c) Capacitar al personal en general en estrategias para mejorar la cultura organizacional, en las áreas de adaptabilidad y consistencia.

3. Problema Priorizado

Estrategias poco adecuadas de consideración individualizada y de estimulación intelectual que repercuten en la cultura organizacional del centro de salud.

4. Competencias

Competencias a mejorar en el estilo de liderazgo transformacional del gerente del centro de salud:

a) Consideración individualizada: El líder demuestra inquietud por los problemas de sus colaboradores y se pone en el lugar de ellos, proporciona su apoyo incondicional, ofrece una amplia abertura a la comunicación, promueve el respeto mutuo, desafía al colaborador con retos profesionales y elogia la contribución del colaborador al trabajo en equipo.

b) Estimulación Intelectual: El líder da incentivos y promueve la creatividad de sus seguidores, impulsa la formación de pensamientos de manera libre, el líder toma los problemas u obstáculos que se pueden suscitar, como una oportunidad de aprendizaje, por su parte, los colaboradores reflexionan sobre los procesos cognitivos a los cuales han sido estimulados para los descubrimientos de nuevos conocimientos.

Competencias en a fortalecer en la cultura organizacional del centro de salud:

a) Implicación: Esta competencia da referencia al grado de compromiso que tienen los colaboradores con los objetivos que tiene la empresa y con el trabajo que realiza el equipo para lograr alcanzar dichos objetivos, además experimentan un sentimiento de pertenencia al equipo, brindan conocimientos y forman sinergias.

b) Consistencia: Esta competencia da referencia a la capacidad que tienen los colaboradores de coordinar las actividades a realizar de forma adecuada. Cabe resaltar que las organizaciones que trabajan la competencia en mención, se muestran firmes y unidos, trabajando en equipo a partir de una visión compartida y un grado de uniformidad alto.

5. Características Del Publico Objetivo

- a) Personal de gerencia: El gerente del centro de salud.
- b) Todo el personal: gerencia, médicos, enfermeros, técnicos en enfermería, personal administrativo.

6. Contenidos Del Plan

- a) Plan de actividades para los talleres de capacitación.
- b) Descripción de la metodología utilizada de las estrategias a implementar.

7. Metodología

La didáctica expositiva, participativa, práctica y dinámica grupales. Se usará la metodología de "Team Building" para trabajar las estrategias en la cultura organizacional y para mejorar el estilo de liderazgo se sugiere sesiones de "Coaching".

8. Responsables De La Capacitación

El área de psicología del establecimiento.

9. Programa De Actividades

Dimensiones	Curso	Tipo	Metodología	Áreas	Participantes	Duración Horas	Proveedor	Presupuesto	Semanas													
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Consideración individualizada	Diagrama del líder	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente	01 hora	Área de psicología	s/50.00	x													
	Empatía y escucha activa	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente	01 hora	Área de psicología	s/50.00		x												
	Comunicación y tolerancia	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente	01 hora	Área de psicología	s/50.00			x											
	Coordinación en grupo	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente	01 hora	Área de psicología	s/50.00				x										
Estimulación Intelectual	Promoviendo la creatividad	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente	01 hora	Área de psicología	s/50.00				x	x									
	Incentivando el libre pensamiento	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente	01 hora	Área de psicología						x	x								
	Retos, oportunidad de aprendizaje	Indoor	Coaching	Gerencia	El gerente	01 hora	Área de psicología	s/50.00							x							
Implicación	Fortaleciendo lazos	Outdoor	Team Building	Todas las áreas	Todo el personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00							x	x						
	Build a Team	Outdoor	Team Building	Todas las áreas	Todo el personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00									x	x				
Consistencia	Comunicación en acción	Outdoor	Team Building	Todas las áreas	Todo el personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00											x	x		
	ABC del equipo	Outdoor	Team Building	Todas las áreas	Todo el personal	01 hora	Área de psicología	s/50.00												x	x	

10. Descripción de la metodología

La metodología utilizada para aplicar las estrategias de liderazgo ha sido el coaching que según Asesco (2018) es una metodología basada en el acompañamiento profesional de la persona, como una guía, para que ella pueda posicionarse e ubicarse en lo que desea los diferentes aspectos de su vida, tanto profesional como personal y poder conseguir, de este modo, la realización de sus metas u objetivos trasados.

La metodología utilizada para aplicar las estrategias de cultura organizacional ha sido la team building, que de acuerdo con Juan et al. (2018) es un método que consiste en formar grupos para mejorar la manera de trabajar en equipo, generando sinergia y con ello, mejorando la comunicación y la tolerancia al fracaso, que no se vea como una culpa, sino como una oportunidad para comenzar desde cero.

El termino Indoor da referencia a la realización de la actividad dentro de la institución y el outdoor a que se puede llevar a cabo la actividad fuera de la institución.

11. Descripción de las Estrategias

Diagrama del líder: Esta estrategia está basada en el autoconocimiento del líder, conocer su foda personal es fundamental para reforzar su liderazgo, ya que conociendo sus debilidades y amenazas, que son sus puntos frágiles, enfocaría su liderazgo a trabajar en estos aspectos para mejorarlos.

Empatía y escucha activa: Esta estrategia requiere mucho trabajo y concentración, ya que es complicado ponerse en los zapatos de otros, sobre todo, prestarle verdadera atención al mensaje que el interlocutor te está comunicando, es por ello, que, para aplicar esta estrategia, no solo requiere del acompañamiento profesional del coach, sino también de poner en práctica la empatía y la escucha activa en la vida cotidiana.

Comunicación y tolerancia: Para ejercer un buen nivel de comunicación, el mensaje del locutor tiene que ser claro y preciso, con un lenguaje entendible para todos, sin ambigüedades, sin ocultar información

de ningún tipo y como siempre, estar abiertos al diálogo en todo momento. Esto conlleva a que la persona practica su nivel de tolerancia, el líder tiene que saber que las diferencias enriquecen la cultura de una organización y forjan el temperamento del líder ante cualquier fracaso, ya que el fracaso se debe de ver como una oportunidad de comenzar de nuevo y no como una pérdida de algo.

Coordinación en grupo: Esta estrategia se base en hacer sinergia dentro del grupo, un buen nivel de coordinación dentro del equipo, trae como consecuencia unos resultados óptimos, pero esto se logra, en base a la confianza se tienen los unos a los otros dentro del equipo de trabajo, que asuman las derrotas y las celebraciones de manera conjunta, ya que es parte del trabajo equivocarse y reconocer y también celebrar los buenos resultados. Todo ello dependerá de que tan fuerza sea la sinergia generada.

Promoviendo la creatividad: Está estrategia hace que el líder estimule la creatividad en los colaboradores, pero para que esto suceda, el líder debe de conocer cuáles son los intereses de los colaboradores, escuchar lo que dicen, darles libertad para que se expresen y digan sus ideas o sus experiencias, fomentar la cultura, hacerlos participar en juegos que promuevan el aprendizaje, entre otros, con el fin de crear nuevas formas o métodos para solucionar los inconvenientes cotidianos.

Incentivando el libre pensamiento: Está estrategia es fundamental para que se promueva la creatividad y consiste en darle validación a todos los pensamientos de los colaboradores y, sobre todo, escuchar con atención sus opiniones, porque de esta manera se incentiva la formación del conocimiento.

Retos, oportunidad de aprendizaje: Está estrategia da referencia a la manera de como el líder plantea los retos a los colaboradores, para que estos los vean como una oportunidad de aprendizaje y no como un obstáculo, para que esto suceda el líder debe de contar con la capacidad de dirección, de organización, de planificación, de coordinación, practicar la escucha activa, validar el libre pensamiento, fomentar la creatividad, contar

con la disposición de trabajar en equipo para formar sinergia con el grupo, hacer una retroalimentación de los puntos débiles del grupo, todo esto, con la finalidad de superar los retos establecidos.

Fortaleciendo lazos: Esta estrategia da referencia al fortalecimiento del compromiso que tienen los colaboradores con las metas u objetivos de la institución, pero para que esto se dé, debe haber confianza en las habilidades o capacidades de los miembros del equipo, formar sinergia, pero sobre todo, asumir las derrotas como una oportunidad para volver a empezar, no tratar de buscar culpables, del mismo modo, celebrar de manera conjunta los triunfos, porque deben tener presente que todos pusieron algo para que se logre el objetivo trasado.

Build a Team: Esta estrategia da referencia al proceso de conocerse entre los miembros de un mismo equipo, para poder trabajar con sinergia, con efectividad y eficiencia. Por ejemplo, una de las actividades que se pueden desarrollar en esta estrategia es la toma de decisiones de manera conjunta, ello con la finalidad de fomentar el compromiso con los acuerdos pactados, otra actividad sería el fomento del espíritu proactivo, de incentivar la pasión por las labores encomendadas, entre otras actividades.

Comunicación en acción: Esta estrategia da referencia a la forma de cómo se puede fortalecer la comunicación entre los trabajadores de una misma institución, por ejemplo, poniendo en práctica la escucha activa entre los miembros de un equipo, impulsando aquellas habilidades de comunicación entre los miembros de un equipo, trabajando con herramientas que permitan hacer más fluida la comunicación en la institución.

ABC del equipo: Esta estrategia implica que pongan en práctica las estrategias anteriormente mencionadas, ya que se basa en la experiencia de los miembros del equipo, en la formación de la sinergia, en la confianza entre los miembros del equipo, en fomentar la toma de decisiones de manera conjunta, en comprometerse a cumplir con las decisiones que se han tomado en equipo, en fortalecer las capacidades y habilidades del equipo en los diferentes aspectos. Todo esto, conlleva a definir el objetivo del grupo, hacia

donde quiere direccionar su trabajo el grupo y de todo esto, se origina el cambio, la transformación, comienza el proceso de mejora en la cultura y de fortalecer el estilo de liderazgo y con ello, la mejora productiva de la institución.

12. Resultados Esperados

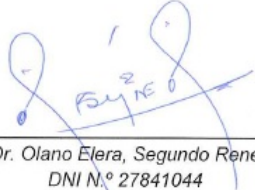
- a) Capacitar el 90% del personal.
- b) Lograr los objetivos del plan.
- c) Cumplir con el programa diseñado.
- d) Obtener una evaluación positiva.


13. Validación de la Propuesta

Plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022


Después de un exhaustivo escrutinio del plan de estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organización del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022, cuyo resumen ejecutivo se encuentra en el capítulo VIII, los suscritos VALIDAMOS este plan, al considerar que resulta viable para el cumplimiento del objetivo general de la investigación denominada “Estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal, Jaén”

Nombres y Apellidos del Experto	Ricardo Cesar Muñoz Cho	 <hr/> Firma/DNI 10812444 EXPERTO: Ricardo Muñoz Cho, Ph. D.
Grado Académico	Doctor en Filosofía	
Cargo o Función	Gerente General de Adelante Consultores	
Fecha de Validación	15 de julio 2022	

Nombres y Apellidos del Experto	Segundo Rene Olano Elera	 <hr/> Dr. Olano Elera, Segundo Rene DNI N.º 27841044 EXPERTO
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Cargo o Función	Coordinador plan de incentivos de la MPSI	
Fecha de Validación	15 de julio 2022	

Nombres y Apellidos del Experto	Heidi Halina Razuri Rubio	 <hr/> MBA. Heidi Halina/Razuri Rubio DNI N° 74712887 Experto
Grado Académico	Maestra en Administración de Negocios	
Cargo o Función	Docente universitaria en la Universidad Tecnología del Perú	

Fecha de Validación	15 de julio 2022	
Nombres y Apellidos del Experto	Ricardo Rivera Tanchuco	 MBA. Ricardo Rivera Tanchuco DNI N.º 17634312 Experto
Grado Académico	Magister En Administración Estratégica De empresas	
Cargo o Función	Docente universitario en la UNJ	
Fecha de Validación	15 de julio 2022	

Nombres y Apellidos del Experto	Walter Gastón Solano Villareal	 Walter Gastón Solano Villareal MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICO DE EMPRESAS LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN CLAD. N° 04799
Grado Académico	Magister En Administración Estratégica De empresas	
Cargo o Función	Jefe de planificación estratégica de la Disa, Jaén	
Fecha de Validación	15 de julio 2022	

Anexo 5: Autorización para realizar la tesis



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCION DE SALUD JAEN
DIRECCION DE CAPACITACION
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO Y LA SOBERANIA NACIONAL"



Jaén, 23 de Junio del 2022

MAD 06535095

OFICIO N° 027 - 2022- GR.CAJ/DSRSJ-DG/DEGDRRH-CAPACITACION

Mg. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ
JEFE EPG-UCV

PRESENTE.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS

REF. SOLICITUD de fecha 06 de Junio 2022, MAD: 6533194

Es sumamente grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que esta autorizó el desarrollo del proyecto de Tesis según la información del documento citado en la referencia y que se detalla a continuación:

1. Apellidos y Nombres : DIEGO ALBERTO TESEN MARTINO
2. Título del Proyecto : "Estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén "

Asimismo solicitar a usted la emisión de un ejemplar de la Tesis ejecutada para su respectiva difusión en la jurisdicción de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración.

Atentamente,



FJCA/ DMLS.
C.c.
- Archivo



"Nuestra Atención, con Calidad y Buen Trato"

Jr. Simón Bolívar N° 1560 – Jaén
Teléfono (076) 731154

Anexo 6: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Transformacional.

3. TESISISTA:

Br: Diego Alberto Tesén Martino.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Lima, 10 de junio de
2022

Firma/DNI 10812444

EXPERTO: Ricardo Muñoz Cho,

PhD. D. Colocar Constancia

SUNEDU del validador



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Transformacional.

3. TESISISTA:

Br: Diego Alberto Tesén Martino

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Lima, 10 de junio de
2022

Firma/DNI 10812444

EXPERTO: Ricardo Muñoz Cho,

PhD. D. Colocar Constancia

SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

3. TESISTA:

Br. Diego Alberto Tesén Martino

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 15 de junio 2022



Dr. Olano Elera, Segundo Rene
DNI N.º 27841044
EXPERTO

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Cultura Organizacional (Test de Denison)

3. TESISISTA:

Br. Diego Alberto Tesén Martino

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 15 de junio 2022



Dr. Olano Elera, Segundo Rene
DNI N.º 27841044
Experto

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

3. TESISISTA:

Br. Diego Alberto Tesén Martino

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 14 de junio 2022



MBA. Ricardo Rivera Tantachuco.
DNI N.º 17634312
EXPERTO

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Cultura Organizacional (Test de Denison)

3. TESISISTA:

Br. Diego Alberto Tesén Martino

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 14 de junio 2022



MBA. Ricardo Rivera Tantachuco
DNI N.º 17634312
Experto

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

3. TESISTA:

Br : Diego Alberto Tesén Martino


4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Walter Gastón Solano Villarreal
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN
ESTRATÉGICO DE EMPRESAS
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD. N° 04799

Jaén, 15 de junio 2022

Mg. Walter Gastón Solano Villarreal
DNI N° 16786692
Experto

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Cultura Organizacional (Test de Denison)

3. TESISISTA:

Br : Diego Alberto Tesén Martino

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 15 de junio 2022



Walter Gastón Solano Villarreal
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
ESTRATÉGICO DE EMPRESAS
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD. N° 04799

Mg. Walter Gastón Solano Villarreal
DNI N° 16786692
Experto

Colocar Constancia SUNEDU del validador



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

3. TESISISTA:

Br: Diego Alberto Tesén Martino

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de junio 2022

MBA. Heidi Halina Razuri
RubioDNI N° 74712887

Experto

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de Liderazgo Transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Cultura Organizacional (Test de Denison).

3. TESISTA:

Br: Diego Alberto Tesén Martino

4. DECISIÓN:

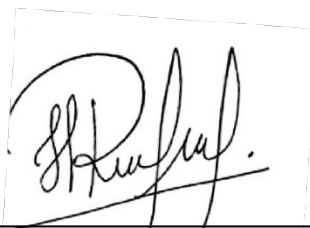
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de junio 2022



MBA. Heidi Halina Razuri Rubio
DNI N° 74712887

Experto

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MUÑOZ CHO
Nombres	RICARDO CESAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	10812444

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	ATHENAEUM ROMANUM SANCTAE CRUCIS
Pais de Procedencia	SANTA SEDE

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico	DIPLOMA DE DOCTOR EN FILOSOFÍA
Resolución N°	RESOLUCIÓN N° 5754-2018-SUNEDU-02-15-02
Fecha de Resolución	04/07/2018

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000850655

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/08/2022 15:35:11-0500

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

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

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **OLANO ELERA**
Nombres **SEGUNDO RENE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **27841044**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-109905**
Fecha Matriculación **04/01/2017**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Agosto de 2022



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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 05/08/2022 15:48:48-0500

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

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

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RIVERA TANTACHUCO
Nombres	RICARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17634312

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	RUBIO CORREA, MARCIAL ANTONIO
Secretario General	ORTIZ CABALLERO, RENE ELMER MARTIN
Decana	MARTINEZ URIBE, PATRICIA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS
Fecha de Expedición	17/07/2013
Resolución/Acta	-
Diploma	-
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Agosto de 2022



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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/08/2022 16:03:18-0500

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

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

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

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos SOLANO VILLARREAL
Nombres WALTER GASTON
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 16786692

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector EFRAIN VIRGILIO GONZALES DE OLARTE
Secretario General A.i. DANIEL SORIA LUJAN
Decano CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
Fecha de Expedición 30/01/19
Resolución/Acta 001/2019-GYT
Diploma 111505
Fecha Matricula 03/09/2010
Fecha Egreso 13/07/2013

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Agosto de 2022



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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/08/2022 16:06:14-0500

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

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

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RAZURI RUBIO**
Nombres **HEIDI HALINA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **74712887**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **19/07/21**
Resolución/Acta **0432-2021-UCV**
Diploma **052-120152**
Fecha Matriculación **02/09/2019**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000850732

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/08/2022 16:08:55-0500

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

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

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

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de consistencia de los instrumentos

La consistencia interna hace referencia al grado en el que cada una de las partes o ítems de los que se compone es equivalente al resto, se determinara para el instrumento que cada ítem, como parte básica constitutiva y que muestra una equivalencia adecuada con el resto de los ítems, o sea, que mida con el mismo grado el constructo medido. La confiabilidad es la exactitud, la precisión con que un instrumento mide un objeto, entonces la confiabilidad seria la ausencia de errores de medición; la consistencia interna del instrumento a partir de la covariación entre sus ítems se realizó con el método del coeficiente alfa (α) de Cronbach:

Tabla 1

Fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	alfa (α) de Cronbach	Elementos (ítems)
V1. Liderazgo transformacional	0,966	28
Consideración individualizada	0,914	7
Estimulación intelectual	0,917	7
Motivación inspiracional	0,867	7
Influencia idealizada	0,909	7
V2. Cultura organizacional	0,966	60
Implicación	0,892	15
Consistencia	0,877	15
Adaptabilidad	0,894	15
Misión	0,917	15

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 1, se observa que el nivel de confiabilidad para los dos instrumentos de las variables, para el cuestionario de la variable liderazgo transformacional y en su conjunto con sus dimensiones son óptimas; mientras que para el cuestionario de la variable cultura organizacional y en su conjunto con sus dimensiones también fueron óptimas, dado que presentaron un alfa (α) de Cronbach superior a 0,71 por lo que este coeficiente de fiabilidad como consistencia interna es óptimo