

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO,

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ADMINISTRATIVAS



**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA
ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD (SUSALUD) LIMA
2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR: EDGARDO MILCIADES NAVARRO LEYVA

ASESOR: Dr. RAÚL SUÁREZ BAZALAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Callao, 2024

PERÚ

TesisDoctorado - NAVARRO LEIVA EDGARDO

8%
Textos sospechosos



- De **similitudes**
 - 0% similitudes entre capítulos
 - 0% entre las fuentes mencionadas
- De **lenguas no reconocidas**

Nombre del documento: TesisDoctorado - NAVARRO LEIVA EDGARDO.pdf
ID del documento: 6428c82c1add9457a7b29b82988d7417aaec16b
Tamaño del documento original: 1,51 MB

Depositante: PCA POSGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 22/05/2024
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 22/05/2024

Número de palabras: 19.201
Número de caracteres: 140.804

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripción	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uq.edu.pe https://repositorio.uq.edu.pe/handle/documento/2030011912704881 EFECTO DEL LIDERAZGO TRANSFOR... 2 fuentes similares	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (18 palabras)
2	repositorio.uq.edu.pe Efecto del liderazgo transformacional específico en segur... https://repositorio.uq.edu.pe/handle/documento/203001191270488 1 fuente similar	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (181 palabras)
3	repositorio.una.edu.pe http://repositorio.una.edu.pe/handle/documento/1191270488 T_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_SAR... 1 fuente similar	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (80 palabras)
4	IF - HUARCAYA GODOY.pdf IF - HUARCAYA GODOY - ver más El documento proviene de su biblioteca de referencias 1 fuente similar	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (50 palabras)
5	1A; ALGRIE CUBA-Oligotas (jesu) TESIS-MAESTRÍA.pdf 1A; ALGRIE CUBA... - ver más El documento proviene de su grupo	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (40 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripción	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DOBIA_.pdf INFORME FINAL JOSE LUIS... - ver más El documento proviene de su biblioteca de referencias	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (38 palabras)
2	cybertesis.unmm.edu.pe http://cybertesis.unmm.edu.pe/handle/documento/2030012802769608 Mervique, m.pdf/la repen... 1 fuente similar	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (14 palabras)
3	repositorio.upae.edu.pe Cultura Organizacional y su relación con el clima labora... https://repositorio.upae.edu.pe/handle/documento/203001279497608 -tesisLa presente investigación fue p... 1 fuente similar	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (40 palabras)
4	repositorio.udc.cat http://repositorio.udc.cat/bitstream/handle/10264/5633/1/tesis_d_2018_pereira_perra_jordi_cultura_organiza... 1 fuente similar	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (28 palabras)
5	Documento de otro usuario - ver más El documento proviene de otro grupo	< 1%		0 Palabras idénticas < 1% (27 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://repositorio.up.edu.pe/>
- <https://academia.utp.edu.co/>
- <https://repositorio.comillas.e>
- <https://www.ndu.cat/bitstream>
- <https://repositorio.usl.edu.p>

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Posgrado

Título: Liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

Autor: Mg. EDGARDO MILCIADES NAVARRO LEYVA
Código ORCID: 0009-0001-9014-7350
DNI: 09461677

Asesor: Dr. Raúl Suárez Bazalar
Código ORCID: 0000-0001-6971-3242
DNI: 25744658

Lugar de ejecución: Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud

Unidad de Análisis: Colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud

Tipo de Investigación: Básica

Enfoque: Cuantitativo

Diseño de investigación: No experimental, transversal

Tema OCDE: 5.02.04 Negocios, Administración

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dr. Juan Benjamin Puican Castro Presidente
- Dr. Víctor Hugo Duran Herrera Secretario
- Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto Vocal
- Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga Vocal
- Dr. Madison Huarcaya Godoy Suplente

-

Dr. Raúl Suárez Bazalar Asesor de tesis

Nº de Libro: 1

Nº de Acta: 14

Nº Folio: 116

Fecha de Sustentación: 21 de Junio del 2024

Resolución de Comité Directivo de la Unidad de Posgrado N° 129 -2024-CD-UPG-FCA-UNAC de fecha 14 de junio del 2024, donde se designa Jurado Examinador de Tesis para obtener el grado académico de Doctor.

DEDICATORIA

A mi adorada madre Manuela

A mi padre Arístides Q.E.P.

A mis hermanos Elsa, Edith, Edwin

A mis hijos Marcela, William y Renato

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso

A la gloriosa Marina de Guerra del Perú, y

A los Docentes de la cátedra de Administración de la
UNAC.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS.....	10
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
RESUMO	14
INTRODUCCIÓN	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación	18
1.5. Delimitantes de la investigación	18
1.5.1. Delimitación teórica.....	18
1.5.2. Delimitación Temporal.....	19
1.5.3. Delimitación espacial	19
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes: Internacional y nacional	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1. Teoría del Liderazgo Transformacional	26

2.2.2.	Teoría de la Cultura Organizacional	28
2.3.	Marco conceptual	30
2.4.	Definición de términos	31
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
3.1.	Hipótesis.....	34
3.1.1.	Operacionalización de variables	35
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	37
4.1.	Diseño metodológico	37
4.2.	Método de investigación.....	37
4.3.	Población muestra.....	38
4.4.	Lugar de estudio.....	38
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información....	39
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	39
V.	RESULTADOS.....	41
5.1.	Resultados descriptivos.....	41
5.1.1.	Dimensión Inspiración Motivacional	42
5.1.2.	Dimensión Consideración Individualizada.....	44
5.1.3.	Dimensión Estimulación Intelectual.....	46
5.1.4.	Dimensión Influencia Idealizada (Carisma).....	48
5.1.5.	Valores y Creencias	51
5.1.6.	Normas y Comportamientos	53
5.1.7.	Clima Organizacional	55
5.1.8.	Estilo de Gestión	57
5.1.9.	Comunicación Organizacional	59
5.1.10.	Orientación al usuario	60
5.1.11.	Innovación y Tolerancia al Riesgo.....	62
5.1.12.	Diversidad e Inclusión	64

5.2.	Resultados inferenciales.....	66
5.2.1.	Pruebas de normalidad	66
5.2.2.	Contrastación de la hipótesis general entre liderazgo transformacional y cultura organizacional	67
5.2.3.	Contrastación de la hipótesis específica 1 entre inspiración motivacional y cultura organizacional	68
5.2.4.	Contrastación de la hipótesis específica 2 entre consideración individualizada y cultura organizacional	69
5.2.5.	Contrastación de la hipótesis específica 3: entre estimulación intelectual y cultura organizacional.....	70
5.2.6.	Contrastación de la hipótesis específica 4: entre influencia idealizada (carisma) y cultura organizacional.....	71
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	73
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios	74
6.3.	Responsabilidad ética.....	76
VII.	CONCLUSIONES	78
VIII.	RECOMENDACIONES.....	80
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
	ANEXOS	84
	Anexo 1 Matriz de Consistencia	85
	Anexo 2 Validación de instrumentos.....	87
	Anexo 3 Base de datos	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Fiabilidad.....	41
Tabla 2 Comunicación persuasiva	42
Tabla 3 Desarrollo y articulación de una visión compartida	43
Tabla 4 Uso de símbolos y metáforas inspiradoras	44
Tabla 5 Reconocimiento y aprecio individual	44
Tabla 6 Orientación y mentoría personalizada.....	45
Tabla 7 Adaptabilidad en el liderazgo según las necesidades de cada seguidor.....	46
Tabla 8 Planteamiento de desafíos intelectuales	46
Tabla 9 Fomento de la resolución creativa de problemas.....	47
Tabla 10 Promoción de la autonomía y la toma de decisiones informada	47
Tabla 11 Modelado de comportamientos éticos	48
Tabla 12 Exhibición de valores compartidos	49
Tabla 13 Creación de una identidad positiva y aspiracional	50
Tabla 14 Ética y moral	51
Tabla 15 Actitudes hacia el trabajo	52
Tabla 16 Creencias sobre la innovación y el cambio	52
Tabla 17 Normas de puntualidad	53
Tabla 18 Protocolos de comunicación	54
Tabla 19 Estilo de vestimenta y etiqueta.....	54
Tabla 20 Niveles de satisfacción laboral	55
Tabla 21 Percepciones sobre la equidad y el trato justo	55
Tabla 22 Moraleja y sentido de pertenencia	56
Tabla 23 Grado de jerarquía	57
Tabla 24 Estilo de liderazgo (autoritario, participativo, colaborativo)	57
Tabla 25 Enfoque en la delegación o control directo	58

Tabla 26	Canales de comunicación preferidos (formales o informales).....	59
Tabla 27	Transparencia y apertura en la comunicación.....	59
Tabla 28	Uso de tecnologías de comunicación.....	60
Tabla 29	Cultura centrada en el usuario	61
Tabla 30	Importancia otorgada a la retroalimentación del usuario.....	61
Tabla 31	Enfoque en la mejora continua.....	62
Tabla 32	Fomento de la creatividad y la innovación	63
Tabla 33	Actitud hacia el cambio y la adaptación	63
Tabla 34	Manejo de errores y fracasos	64
Tabla 35	Valoración de la diversidad de género, etnia, edad.....	64
Tabla 36	Prácticas de inclusión y equidad	65
Tabla 37	Acciones para prevenir la discriminación	65

RESUMEN

Se ha desarrollado un estudio cuya finalidad fue determinar como el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023, la metodología corresponde a una investigación básica, de diseño no experimental, transversal y correlacional de variables dependientes. Se convocó a 12 Directores y Jefes de la Gerencia Administrativa para aplicarles 36 ítems que permitieron realizar las mediciones. El análisis de las correlaciones entre diferentes aspectos del liderazgo y la cultura organizacional revela hallazgos significativos. Se ha determinado que el liderazgo transformacional presenta una correlación altamente positiva y significativa con la cultura organizacional, lo que sugiere una relación sólida entre ambos elementos. Este descubrimiento indica que un incremento en el liderazgo transformacional se traduce en un aumento proporcional en la percepción y características de la cultura organizacional, y viceversa. Sin embargo, respecto a la inspiración motivacional, aunque se evidencia una correlación positiva débil, la falta de significancia estadística impide afirmar una asociación real entre ambos. Por otro lado, las consideraciones individualizadas muestran una correlación positiva moderada y significativa con la cultura organizacional, sugiriendo una relación estadísticamente significativa entre ambos factores. Asimismo, la estimulación intelectual exhibe una correlación positiva moderada y significativa con la cultura organizacional, apuntando a una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. No obstante, en relación con la influencia idealizada (carisma), aunque se observa una correlación positiva moderada, la falta de significancia estadística sugiere que no hay una relación significativa entre este atributo de liderazgo y la cultura organizacional. Estos resultados proporcionan una base importante para la comprensión de cómo diversos aspectos del liderazgo impactan en la cultura organizacional de SUSALUD Lima 2023, destacando la relevancia de promover el liderazgo transformacional y las consideraciones individualizadas como pilares clave para fortalecer la cultura organizacional.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Cultura Organizacional.

ABSTRACT

A study was conducted to determine how transformational leadership influences organizational culture in the Administrative Management Department of the National Health Superintendence (SUSALUD) Lima 2023. The methodology employed was a basic, non-experimental, cross-sectional, and correlational investigation of dependent variables. Twelve Directors and Chiefs of the Administrative Management Department were invited to participate, and 36 items were administered to measure various aspects. Analysis of the correlations between different leadership aspects and organizational culture revealed significant findings. It was determined that transformational leadership exhibits a highly positive and significant correlation with organizational culture, indicating a strong relationship between the two elements. This discovery suggests that an increase in transformational leadership translates to a proportional increase in the perception and characteristics of organizational culture, and vice versa. However, concerning motivational inspiration, although a weak positive correlation is evident, the lack of statistical significance prevents affirming a real association between the two. Conversely, individualized considerations demonstrate a moderate and significant positive correlation with organizational culture, implying a statistically significant relationship between both factors. Additionally, intellectual stimulation displays a moderate and significant positive correlation with organizational culture, indicating a statistically significant relationship between both variables. However, regarding idealized influence (charisma), although a moderate positive correlation is observed, the lack of statistical significance suggests there is no significant relationship between this leadership attribute and organizational culture. These results provide an important basis for understanding how various leadership aspects impact the organizational culture of SUSALUD Lima 2023, emphasizing the relevance of promoting transformational leadership and individualized considerations as key pillars for strengthening organizational culture.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture

RESUMO

Foi realizado um estudo com o objetivo de determinar como a liderança transformacional influencia a cultura organizacional na Gerência Administrativa da Superintendência Nacional de Saúde (SUSALUD) Lima 2023. A metodologia empregada foi uma investigação básica, não experimental, transversal e correlacional de variáveis dependentes. Doze Diretores e Chefes da Gerência Administrativa foram convidados a participar, e 36 itens foram administrados para medir vários aspectos. A análise das correlações entre diferentes aspectos da liderança e a cultura organizacional revelou resultados significativos. Foi determinado que a liderança transformacional exibe uma correlação altamente positiva e significativa com a cultura organizacional, indicando uma forte relação entre os dois elementos. Esta descoberta sugere que um aumento na liderança transformacional se traduz em um aumento proporcional na percepção e características da cultura organizacional, e vice-versa. No entanto, em relação à inspiração motivacional, embora uma correlação positiva fraca seja evidente, a falta de significância estatística impede afirmar uma associação real entre os dois. Por outro lado, as considerações individualizadas demonstram uma correlação positiva moderada e significativa com a cultura organizacional, implicando uma relação estatisticamente significativa entre ambos os fatores. Além disso, a estimulação intelectual exibe uma correlação positiva moderada e significativa com a cultura organizacional, indicando uma relação estatisticamente significativa entre ambas as variáveis. No entanto, em relação à influência idealizada (carisma), embora uma correlação positiva moderada seja observada, a falta de significância estatística sugere que não há uma relação significativa entre este atributo de liderança e a cultura organizacional. Estes resultados fornecem uma base importante para compreender como diversos aspectos da liderança impactam na cultura organizacional da SUSALUD Lima 2023, enfatizando a relevância de promover a liderança transformacional e as considerações individualizadas como pilares-chave para fortalecer a cultura organizacional.

Palavras-chave: Liderança Transformacional, Cultura Organizacional

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación que hemos puesto como título “Liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023”, en el dinámico contexto de la administración de la salud en Lima, el liderazgo transformacional y la cultura organizacional emergen como elementos cruciales que impactan directamente en el desempeño y la eficacia de las instituciones gubernamentales. En este sentido, el presente estudio se centra en la exploración de la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima, durante el año 2023. SUSALUD, como entidad reguladora en el sector salud, juega un papel fundamental en la supervisión y gestión de los servicios de salud en el país. Comprender cómo el liderazgo transformacional influye en la configuración de la cultura organizacional en este contexto específico es esencial para optimizar la eficiencia, la cohesión y el logro de los objetivos institucionales. A través de un análisis detallado, este estudio pretende arrojar luz sobre la dinámica existente entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en SUSALUD, proporcionando perspectivas valiosas para el desarrollo y fortalecimiento de prácticas gerenciales en el ámbito de la salud en Lima. La investigación típicamente sigue la estructura que incluye elementos clave como la introducción, donde se presenta el tema, se establece la problemática y se delimita el alcance del estudio; la revisión de la literatura, donde se examinan investigaciones previas y se establece el marco teórico; la metodología, que describe cómo se llevará a cabo la investigación y qué técnicas se emplearán; cada sección tiene un papel crucial en el desarrollo y comunicación efectiva de la investigación, contribuyendo al avance del conocimiento en un área específica. Primero: el planteamiento del problema. Segundo: Marco teórico. Tercero: Hipótesis y variables. Cuarto: Metodología del proyecto. Quinto: Resultados. Sexto: Discusión de resultados. Séptimo: Conclusiones. Octavo: Recomendaciones. Noveno: Referencias bibliográficas y Anexos. (El Autor)

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La realidad problemática del estudio liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima, año 2023, se configura en un entorno complejo y dinámico caracterizado por la constante evolución del sector de la salud y las demandas crecientes en la administración pública. En este contexto, la gerencia de SUSALUD se enfrenta a desafíos significativos en la implementación de un liderazgo transformacional efectivo que fomente la innovación, la motivación y la adaptabilidad en un sector en constante cambio. Además, la cultura organizacional de SUSALUD, con sus valores, normas y creencias compartidas, juega un papel crucial en la consecución de los objetivos institucionales. Sin embargo, la interacción específica entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en esta entidad de salud pública presenta incógnitas y complejidades que requieren un análisis detallado. La coexistencia de estilos de liderazgo, las percepciones de los colaboradores sobre la dirección, y la posible resistencia al cambio en una cultura organizacional arraigada son aspectos clave que deben ser explorados para comprender la realidad problemática en la Gerencia Administrativa de SUSALUD. La necesidad de una integración eficiente entre liderazgo y cultura organizacional se convierte en un desafío estratégico para lograr una gestión efectiva y sostenible en el ámbito de la salud, con implicaciones directas en la calidad de los servicios y la satisfacción de los usuarios. En resumen, la complejidad inherente a la interrelación del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en SUSALUD durante el año 2023 establece una realidad problemática que requiere una investigación detallada y específica para identificar oportunidades de mejora y fortalecimiento de la gestión en el sector de la salud pública.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la inspiración motivacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?

¿De qué manera la consideración individualizada incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?

¿De qué manera la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?

¿De qué manera la Influencia Idealizada (Carisma) incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general

Determinar como el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar como la inspiración motivacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

Determinar como la consideración individualizada incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

Determinar como la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

Determinar como la Influencia Idealizada (Carisma) incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

1.4. Justificación

La investigación sobre cómo la inspiración motivacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima 2023 se justifica por la importancia crítica de la motivación en el rendimiento laboral, la influencia significativa de la cultura organizacional en el comportamiento de los empleados, especialmente en un contexto tan vital como el de la salud pública, y la necesidad de comprender cómo estas dos variables interactúan específicamente en el ámbito de la gerencia administrativa de SUSALUD para mejorar la eficacia organizacional y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

La delimitación teórica de este estudio se enfoca en la interacción específica entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima durante el año 2023. Se buscará comprender cómo los componentes del liderazgo transformacional, como la inspiración, la consideración individualizada, la estimulación intelectual y la influencia idealizada, inciden en la configuración de los valores, normas y creencias compartidas dentro de la cultura organizacional de SUSALUD. La delimitación se centra en este marco temporal y espacial específico

para capturar las dinámicas y desafíos contemporáneos en el sector de la salud pública en Lima. Además, se considerará la percepción de los colaboradores y la receptividad a las prácticas de liderazgo transformacional en el contexto de una cultura organizacional establecida. La delimitación teórica permite un análisis enfocado y detallado de la relación entre liderazgo y cultura en el contexto específico de SUSALUD, brindando soluciones pertinentes para la mejora de la gestión en el sector de la salud.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal de este estudio se circunscribe exclusivamente al año 2023. Se busca analizar cómo el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) durante este periodo específico. Esta delimitación temporal permite capturar las condiciones y dinámicas particulares que caracterizan la gestión, el liderazgo y la cultura organizacional en un momento específico en el contexto de la salud pública en Lima. Asimismo, proporciona una base temporal clara para evaluar y comprender la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de SUSALUD durante el año en cuestión, sin extenderse más allá de este periodo acotado.

1.5.3. Delimitación espacial

La delimitación espacial de este estudio se centra exclusivamente en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) ubicada en Lima, Perú. La investigación se circunscribe a este espacio geográfico específico para analizar cómo el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional dentro de esta entidad en la capital peruana durante el año 2023. Esta delimitación permite una exploración detallada y contextualizada de las prácticas de liderazgo y la cultura organizacional en un entorno específico, sin abarcar otras sedes de SUSALUD o ubicaciones geográficas que podrían tener particularidades diferentes. Enfocarse exclusivamente en Lima proporciona una visión más precisa de las dinámicas internas y desafíos particulares que pueden

influir en la relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional en este contexto específico.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y nacional

2.1.1. Antecedentes internacionales

El trabajo de investigación de **Domínguez (2022)** denominado “Mujeres en la alta dirección: Un estudio sobre el liderazgo transformacional y el fenómeno del impostor”, en ella plantea el propósito de esta investigación es examinar cómo se desarrolla el liderazgo en las mujeres que ocupan altos cargos directivos. Inicialmente, se llevó a cabo un análisis de la literatura existente sobre liderazgo y género, centrándose luego en el liderazgo transformacional y en el fenómeno del impostor, estableciendo la conexión entre ambos conceptos mediante un estudio cuantitativo. Posteriormente, se entrevistó a una muestra de 34 ejecutivas de alto nivel en España para comprender cómo han desarrollado su estilo de liderazgo, considerando su entorno, características personales y la interacción con otros. Los hallazgos revelan que todas estas mujeres han adoptado un estilo de liderazgo común, el cual se enfoca en el desarrollo personal y profesional de quienes las rodean, es decir, el liderazgo transformacional. Además, han convertido la aparente barrera del fenómeno del impostor en un motor para mejorar como profesionales. Este estudio busca contribuir al avance de la participación del talento femenino en la gestión empresarial y fortalecer su eficacia como líderes. Esta tesis representa el resumen inicial de mi incursión en el ámbito académico después de una carrera profesional como directiva en el sector de gran consumo. Ha sido un viaje fascinante explorar el lento, aunque alentador, cambio social hacia la equidad de género en los niveles directivos.(Domínguez Soto, 2022)

La tesis de **Herrera (2019)** con el nombre de “Efecto del liderazgo transformacional específico en seguridad y la innovación abierta sobre el desempeño en seguridad en el Sector Minero de la Costa Caribe Colombiana”, el liderazgo transformacional especializado en seguridad y la práctica de la innovación abierta tienen un efecto positivo y directo en el rendimiento en seguridad. Este enfoque ha ganado interés ya que podría contribuir a la implementación efectiva y sostenible de estrategias que mejoren el ambiente laboral, la participación, el compromiso y los comportamientos relacionados con la seguridad, además de reducir eventos y accidentes. Sin embargo, hay escasa evidencia científica que

aborde el rendimiento en seguridad en la industria minera latinoamericana, particularmente en Colombia. Por lo tanto, el objetivo de esta tesis doctoral fue analizar, a través de un marco teórico analítico y un modelo de análisis, los efectos generados por las relaciones entre el liderazgo transformacional específico en seguridad, la innovación abierta y el rendimiento en seguridad en empresas mineras de la costa caribeña de Colombia, utilizando una metodología con enfoque cuantitativo. Los resultados, obtenidos a partir de la interpretación de 520 encuestas completadas por personal directivo y operativo con una tasa de respuesta del 95%, permitieron proponer un modelo de análisis que amplía los límites del conocimiento y lleva a las empresas mineras a reconsiderar y enfocarse en acciones concretas que contribuyan con la ciencia, tecnología e innovación en la gestión de la seguridad. Esta investigación proporciona resultados empíricos, teóricos y metodológicos al desarrollar un modelo de análisis y escalas de medición sobre el concepto de innovación abierta en el contexto específico de seguridad. Estos resultados van más allá y se convierten en soluciones efectivas que pueden aplicarse al entorno laboral y social para fomentar mayores innovaciones en seguridad, gestionar comunidades de innovación abierta, ejercer un liderazgo activo en seguridad y contar con un instrumento validado para medir la innovación abierta específica en seguridad, lo que aumenta la comprensión entre el fenómeno de la innovación abierta y el liderazgo transformacional específico en seguridad sobre el rendimiento en seguridad, confirmando su influencia directa y positiva en este último. (Herrera Salgado, 2019)

La tesis de **López** (2020) denominado “Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral Caso: INSELMED”, este estudio se centra en investigar los distintos tipos de culturas organizacionales, las estrategias de medición asociadas a estas culturas, así como la evaluación del desempeño laboral. Se reconoce que la combinación de estas variables es crucial para el funcionamiento efectivo de las organizaciones, permitiendo comprender el comportamiento de los empleados y lograr un desempeño laboral eficiente. Se sugiere que la empresa INSELMED no presta suficiente atención a la mejora de su cultura organizacional, lo que podría resultar en un bajo desempeño laboral y costos adicionales asociados a esta deficiencia, los cuales podrían ser mitigados con prácticas de cultura organizacional adecuadas. El objetivo principal de este estudio

es diagnosticar la cultura organizacional y el desempeño laboral en INSELMED para obtener una visión general de ambos aspectos dentro de la empresa. Se utiliza el método de investigación descriptiva para identificar y caracterizar la cultura organizacional, así como el desempeño laboral de los empleados en INSELMED. Se identifican diferentes culturas y subculturas en cada área de la empresa, y se concluye que INSELMED tiene una cultura principal adhocrática o emprendedora, con una cultura secundaria jerarquizada. El estudio propone ciertas acciones para mejorar el desempeño laboral, incluyendo el fortalecimiento de una cultura adhocrática en la organización, la implementación de acciones para mejorar la cultura organizacional, la reorganización del organigrama para mejorar la comunicación y los procesos estratégicos, y la planificación y ejecución de programas de capacitación enfocados en consolidar la cultura organizacional deseada para la empresa. (López Mera, 2020)

La tesis de **Ferràs & Boada** (2018) con el nombre de Cultura Organizacional: Una investigación psicométrica, predictiva y transcultural, en empresas españolas y latinoamericanas, la cultura organizacional es un aspecto crucial para el funcionamiento y los resultados de las empresas. Denison, Nieminen y Kotrba (2014) hacen referencia al libro "The changing culture of a Factory" como el primer documento escrito sobre cultura organizacional. En este libro, Jaques (1951) describe cómo la cultura organizacional estaba obstaculizando los esfuerzos para resolver problemas de productividad en la empresa Glacier Metal Company. Según la definición de Schein (1992), la cultura organizacional se refiere a los supuestos básicos compartidos por un grupo y aprendidos durante el proceso de resolver problemas internos y externos. Este estudio utiliza el modelo de Cameron y Quinn (1999, 2006), que clasifica la cultura en cuatro arquetipos: Clan, Ad-hoc, Mercado y Jerarquía. La investigación tiene dos objetivos principales: adaptar al castellano el instrumento OCAI y determinar su estructura interna, fiabilidad e indicios de validez, y identificar la capacidad predictiva de ocho variables de entorno, cinco estrategias organizativas y ocho variables de competencias organizativas sobre la cultura. El estudio se realizó con 756 directivos, divididos en una submuestra española y una submuestra latinoamericana. Se utilizaron diversas escalas e instrumentos para recopilar los datos, incluyendo el OCAI, instrumentos para medir resultados empresariales, entorno organizativo, estrategias y competencias organizativas. Los

datos se analizaron mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio, así como regresiones múltiples por pasos. Los resultados del estudio de adaptación al castellano del OCAI mostraron una estructura interna de tres factores, confirmando un buen ajuste del modelo. La fiabilidad de los tres factores y los indicios de validez mostraron correlaciones significativas con diversas variables de competencias organizativas y entorno, así como con los resultados empresariales. (Ferràs Hernández & Boada-Grau, 2018)

2.1.2. Antecedentes nacionales

La tesis de **Guevara** (2019) que fuera titulado “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018”, describe como objetivo principal del estudio determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, durante el año 2018. Se clasificó como una investigación descriptiva-correlacional, siendo descriptiva porque describe las características y propiedades de las variables, y correlacional porque busca establecer si existe una relación entre ambos fenómenos. El diseño fue no experimental y transversal, lo que significa que no se manipularon las variables y que la información se recopiló en un solo momento. La población de estudio estuvo compuesta por 30 colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L. Para recopilar datos, se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario estructurado en escalas Likert basado en las dos variables como instrumento. Los resultados mostraron que el 67% de los encuestados están en desacuerdo porque el jefe no tiene clara la misión empresarial, lo que genera confusión sobre las órdenes recibidas. Por otro lado, el 53% está de acuerdo en que se sienten cómodos con su puesto de trabajo, lo que hace que permanezcan más tiempo a pesar de las dificultades. Como conclusión, se encontró una relación entre ambas variables, lo que indica que un aumento en el liderazgo transformacional se traduce en un mejor desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.(Guevara Torres Claudia Ivette, 2019)

El artículo de **Abanto, Escalante, Escobar & Berrospi** (2023) Liderazgo transformacional y gestión educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima, en el ámbito educativo, uno de los temas que está en

constante evolución es el liderazgo, tanto en la dirección como en la enseñanza, y entre los diferentes tipos de liderazgo, consideramos que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la gestión educativa. Este es el motivo principal de nuestra investigación, que busca establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en cuatro colegios de Lima. Para llevar a cabo este estudio, utilizamos muestras probabilísticas de cada uno de los colegios y adoptamos un enfoque cuantitativo en la investigación científica, utilizando el método hipotético deductivo, con un diseño de corte transversal y un nivel de medición ordinal. Para recopilar datos, creamos dos cuestionarios, los cuales fueron validados por tres expertos y evaluados en términos de confiabilidad utilizando el coeficiente de Crombach. (ABANTO CASTILLO et al., 2023)

La tesis de **Cordero** (2020) denominado “El impacto de la cultura organizacional sobre la actitud al cambio de los colaboradores en una Empresa del Sector Retail en Perú”, La investigación tenía como objetivo principal determinar cómo los diferentes tipos de cultura organizacional influyen en la disposición al cambio de los empleados en una empresa minorista peruana. Para lograrlo, se empleó inicialmente el modelo de actitud hacia el cambio propuesto por Dunham, Grube, Gardner, Cummings y Pierce en 1989. Luego, se aplicó el modelo de Denison y Neale en 2000 para identificar los tipos de cultura organizacional y entender su impacto en la actitud hacia el cambio. Basándose en estos marcos teóricos, se diseñó un estudio cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal en el cual participaron 506 empleados de tiendas tanto en Lima Metropolitana como en provincias de una empresa de retail. Los resultados obtenidos revelaron que el tipo de cultura organizacional denominado "involucramiento" tiene una influencia significativa y positiva en la actitud global hacia el cambio dentro de la organización. Además, se descubrió que las diferentes facetas de la cultura organizacional, como el empoderamiento, el acuerdo, el aprendizaje organizacional, la dirección e intención estratégica, y las metas y objetivos, impactan en diferentes aspectos de la actitud hacia el cambio, tanto en el plano cognitivo como en el afectivo. Basándose en estos hallazgos, se desarrolló un plan de acción para mejorar la cultura organizacional y promover una actitud positiva hacia el cambio entre los empleados. Este plan se centra en cinco áreas principales: reclutamiento y retención del talento, organización y rendimiento, capacitación e incorporación, cultura y comunicación

interna, y proyectos que refuercen los elementos clave de la cultura organizacional. (Cordero Díaz et al., 2020)

La tesis de **Salazar & Alegre** (2021) presentado con el nombre de “Cultura Organizacional y su Relación con el Clima Laboral de Caja Raíz, Piura, 2021”, Esta investigación se centró en analizar la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en Caja Raíz Piura durante el año 2021. Para ello, se llevó a cabo un estudio de tipo aplicado, descriptivo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, utilizando una muestra de 23 colaboradores de la agencia. Se utilizaron los cuestionarios de Cultura Organizacional desarrollados por Denison et al. en 2014, y el de clima laboral desarrollado por Palma en 2004. Los resultados obtenidos mostraron que la cultura en Caja Raíz Piura es débil, mientras que el nivel de clima laboral es medio. Además, se encontró una relación positiva significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el clima laboral. Se concluye que existe una relación positiva significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral, respaldada por un valor de p-valor de 0.002, que es menor que el nivel de significancia de 0.05, y un valor de Chi cuadrado de 14.603, que es mayor que el valor tabulado de Chi cuadrado de 3.485. (Salazar Flores & Alegre Rodríguez, 2021)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría del Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un enfoque que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar metas más allá de sus intereses personales, fomentando el cambio positivo en las organizaciones. Este estilo de liderazgo se basa en la idea de que los líderes deben ser agentes de cambio que inspiran y motivan a sus seguidores a alcanzar niveles más altos de desempeño y desarrollo personal. A continuación, se presentan algunos autores clave que han contribuido al desarrollo del concepto de liderazgo transformacional:

James MacGregor Burns: En su libro "Leadership" (1978), Burns introdujo por primera vez el concepto de liderazgo transformacional. Argumentó que los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores al elevar su conciencia sobre los objetivos y valores del grupo, y alentándolos a trascender sus intereses personales en favor del bienestar colectivo.

Bernard M. Bass: Bass continuó el trabajo de Burns y amplió el concepto de liderazgo transformacional en su libro "Leadership and Performance Beyond Expectations" (1985). Propuso que los líderes transformacionales influyen en sus seguidores a través de cuatro componentes: idealizado, inspirador, intelectual y estimulante.

Avolio y Bass: En su libro "Multifactor Leadership Questionnaire" (1995), Avolio y Bass desarrollaron una herramienta para medir los diferentes estilos de liderazgo, incluido el liderazgo transformacional. Propusieron que este estilo de liderazgo se caracteriza por comportamientos como el estímulo intelectual, la consideración individualizada, la motivación inspiracional y el idealizado.

Burns y Avolio: En su libro "Transformational Leadership" (1994), Burns y Avolio profundizaron en la teoría del liderazgo transformacional, explorando cómo los líderes pueden influir en la motivación y el rendimiento de los seguidores a través de diferentes mecanismos psicológicos y sociales.

Características del Liderazgo Transformacional

Según **James MacGregor Burns** en su libro "Leadership", publicado en 1978, destacado politólogo y escritor, argumentó que los líderes transformacionales son aquellos que inspiran a sus seguidores a trascender sus intereses personales en favor del bienestar colectivo, promoviendo un cambio positivo tanto en las organizaciones como en la sociedad en general, citado por (Trejo Mejía, 2019). El liderazgo transformacional se caracteriza por varios aspectos distintivos que lo diferencian de otros estilos de liderazgo, sus características incluyen:

Inspiración: Los líderes transformacionales tienen la capacidad de inspirar y motivar a sus seguidores a través de una visión compartida y emocionante del futuro. Utilizan la inspiración para generar entusiasmo y compromiso entre los miembros del equipo.

Carisma: Los líderes transformacionales suelen ser carismáticos y tienen una presencia magnética que atrae a los demás. Su carisma les ayuda a ganarse la confianza y el respeto de sus seguidores, lo que les permite influir en ellos de manera efectiva.

Consideración individualizada: Este tipo de líder se preocupa por las necesidades y aspiraciones individuales de cada miembro del equipo. Adoptan un enfoque personalizado para motivar y desarrollar a sus seguidores, reconociendo y valorando sus contribuciones únicas.

Estímulo intelectual: Los líderes transformacionales desafían a sus seguidores a cuestionar el status quo y a pensar de manera creativa. Fomentan el pensamiento innovador y alientan a sus seguidores a desarrollar nuevas ideas y soluciones.

Motivación inspiracional: Estos líderes son capaces de comunicar una visión convincente del futuro y de motivar a sus seguidores para que se esfuercen por alcanzarla. Utilizan la narrativa y la emoción para inspirar un sentido de propósito y significado en el trabajo de sus seguidores.

Empoderamiento: Los líderes transformacionales empoderan a sus seguidores dándoles autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones. Fomentan un ambiente de confianza y apoyo en el que los miembros del equipo se sienten capacitados para contribuir al éxito del grupo.

2.2.2. Teoría de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un concepto fundamental en el ámbito de la gestión y el liderazgo, y ha sido abordada por varios autores a lo largo del tiempo. A continuación, se presenta un marco teórico de la cultura organizacional con referencia a algunos de estos autores:

Edgar Schein: Schein es uno de los pioneros en el estudio de la cultura organizacional. En su libro "Organizational Culture and Leadership" (1985), define la cultura organizacional como un conjunto de supuestos básicos compartidos que guían el comportamiento dentro de una organización. Identifica tres niveles de cultura: artefactos visibles (símbolos, rituales), valores compartidos (creencias, normas) y supuestos básicos (conceptos subyacentes, asunciones inconscientes).

Charles Handy: En su libro "Understanding Organizations" (1976), Handy propone cuatro tipos de cultura organizacional: poder (jerarquías y control), roles (especialización y burocracia), tareas (orientación a la misión y al logro) y personas (enfoque en el desarrollo del individuo y las relaciones interpersonales).

Geert Hofstede: Hofstede realizó un estudio transcultural sobre los valores en el trabajo, que resultó en la identificación de cinco dimensiones culturales: individualismo-colectivismo, distancia de poder, evitación de la incertidumbre, masculinidad-feminidad y orientación a largo plazo-corto plazo. Estas dimensiones influyen en la cultura organizacional y en cómo se perciben y practican los valores dentro de una organización.

Deal y Kennedy: En su libro "Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life" (1982), Deal y Kennedy proponen una clasificación de culturas organizacionales en cuatro tipos: cultura de poder, cultura de roles, cultura de tareas y cultura de personas. Cada tipo de cultura tiene características distintivas en términos de cómo se toman las decisiones, se maneja el conflicto y se premia el desempeño.

Cameron y Quinn: En su modelo Competing Values Framework, Cameron y Quinn (1999) identifican cuatro tipos de cultura organizacional: clan (orientada hacia la cooperación y la participación), adhocracia (orientada hacia la innovación y la flexibilidad), mercado (orientada hacia la competencia y los resultados) y jerarquía (orientada hacia la estabilidad y el control). Este modelo proporciona una herramienta para comprender y diagnosticar la cultura organizacional en función de estas dimensiones.

Funcionamiento de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional influye en el funcionamiento de una entidad de varias maneras, ya que moldea las actitudes, comportamientos y prácticas de los miembros de la organización. A continuación, se describen algunos aspectos de cómo funciona la cultura organizacional en una entidad:

Normas y valores compartidos: La cultura organizacional establece normas y valores compartidos que guían el comportamiento de los empleados. Estos valores pueden incluir la integridad, el trabajo en equipo, la innovación, entre otros. Cuando los empleados comparten estos valores, se crea cohesión y se promueve una identidad común en la organización.

Toma de decisiones: La cultura organizacional influye en el proceso de toma de decisiones dentro de la entidad. Por ejemplo, en una cultura donde se valora la innovación y la toma de riesgos, es más probable que se fomente la experimentación y la exploración de nuevas ideas. Por otro lado, en una cultura más conservadora, las decisiones tienden a ser más cautelosas y orientadas hacia la estabilidad.

Comunicación y colaboración: La cultura organizacional afecta la forma en que se comunica y colabora dentro de la entidad. En una cultura abierta y transparente, se promueve la comunicación franca y el intercambio de ideas entre los miembros del equipo. Por el contrario, en una cultura jerárquica y cerrada, la comunicación puede ser más restrictiva y la colaboración puede ser limitada.

Estructura y procesos: La cultura organizacional también influye en la estructura y los procesos de la entidad. Por ejemplo, en una cultura orientada hacia la innovación, es probable que se fomente la flexibilidad y la adaptabilidad en la estructura organizativa y los procesos de trabajo. En cambio, en una cultura más tradicional y conservadora, es posible que se prefiera una estructura más jerárquica y procesos más estandarizados.

Clima laboral: La cultura organizacional contribuye al clima laboral dentro de la entidad. Un clima laboral positivo se promueve cuando los valores y normas de la cultura organizacional son coherentes con las necesidades y expectativas de los empleados. Por el contrario, un desajuste entre la cultura organizacional y las expectativas de los empleados puede generar conflictos y disminuir la satisfacción laboral.

2.3. Marco conceptual

X: Liderazgo Transformacional

Según James V. Downton, el liderazgo transformacional implica líderes que van más allá de la gestión rutinaria, buscando inspirar y movilizar a sus seguidores hacia la consecución de objetivos compartidos y aspiraciones más elevadas.

Dimensiones:

X1: Inspiración Motivacional

X2: Consideración Individualizada

X3: Estimulación Intelectual

X4: Influencia Idealizada (Carisma)

Y: Cultura Organizacional

En la perspectiva de Schein, la cultura organizacional no solo define cómo se hacen las cosas en una organización, sino que también afecta cómo se perciben los problemas, cómo se abordan y cómo se toman decisiones. Este enfoque proporciona una comprensión profunda de cómo la cultura impacta en el comportamiento y la identidad de una organización.

Dimensiones:

Y1: Valores y Creencias:

Y2: Normas y Comportamientos:

Y3: Clima Organizacional:

Y4: Estilo de Gestión:

Y5: Comunicación Organizacional:

Y6: Orientación al usuario

Y7: Innovación y Tolerancia al Riesgo:

Y8: Diversidad e Inclusión:

2.4. Definición de términos

Clima Organizacional: Es el ambiente psicológico o emocional que se percibe en una organización, influenciado por diversos factores como la cultura, el liderazgo, las políticas de la empresa, las relaciones interpersonales, entre otros. El clima organizacional afecta la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados.

Comunicación Organizacional: Es el proceso de intercambio de información entre los miembros de una organización, tanto de manera interna (entre empleados, departamentos, niveles jerárquicos) como externa (con clientes, proveedores, la comunidad, etc.). Una comunicación efectiva es crucial para el funcionamiento eficiente de la organización y para mantener relaciones positivas con sus diferentes públicos.

Consideración Individualizada: Es una dimensión del liderazgo que implica el trato personalizado hacia los miembros del equipo, teniendo en cuenta sus necesidades, habilidades, intereses y características individuales. Los líderes que practican la consideración individualizada tienden a ser más empáticos y están más comprometidos con el desarrollo y el bienestar de sus colaboradores.

Diversidad e Inclusión: Se refiere a la variedad de personas que componen una organización en términos de género, edad, etnia, orientación sexual, habilidades, entre otros aspectos. La inclusión implica crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y tienen igualdad de oportunidades para contribuir y desarrollarse.

Estilo de Gestión: Es la manera en que los líderes dirigen, motivan y coordinan a su equipo de trabajo. Los diferentes estilos de gestión pueden ser autocráticos, democráticos, participativos, orientados a resultados, entre otros, y cada uno tiene sus propias características y efectos en el desempeño y el clima laboral.

Estimulación Intelectual: Es una dimensión del liderazgo transformacional que implica fomentar la creatividad, el pensamiento crítico y el aprendizaje continuo dentro de la organización. Los líderes que practican la estimulación intelectual buscan desafiar el status quo, promover nuevas ideas y ayudar a sus equipos a alcanzar su máximo potencial.

Influencia Idealizada (Carisma): Es una dimensión del liderazgo transformacional que se refiere a la capacidad de un líder para inspirar y motivar a otros mediante su carisma, visión y ejemplo personal. Los líderes carismáticos son admirados y seguidos por sus seguidores debido a su carácter inspirador y su capacidad para generar confianza y compromiso.

Innovación y Tolerancia al Riesgo: Implica la capacidad de una organización para generar nuevas ideas, procesos, productos o servicios, y estar dispuesta a asumir riesgos en busca de mejoras y oportunidades de crecimiento. La innovación y la tolerancia al riesgo son fundamentales para la adaptación y la competitividad en un entorno empresarial en constante cambio.

Inspiración Motivacional: Es una dimensión del liderazgo transformacional que implica la capacidad de un líder para motivar y movilizar a su equipo hacia la consecución de metas desafiantes y significativas. Los líderes que practican la inspiración motivacional comunican una visión inspiradora, generan entusiasmo y fomentan un sentido de propósito compartido entre sus seguidores.

Normas y Comportamientos: Son las reglas, valores y expectativas que guían el comportamiento de los miembros de una organización. Estas normas y comportamientos pueden ser formales (como políticas y procedimientos) o informales (como las normas culturales y las tradiciones) y tienen un impacto significativo en la cultura y el clima organizacional.

Orientación al Usuario: Se refiere a la filosofía o enfoque de una organización que coloca las necesidades, expectativas y satisfacción del cliente o usuario en el centro de todas sus operaciones y decisiones. Una orientación al usuario es fundamental para ofrecer productos y servicios de alta calidad y para mantener relaciones sólidas y duraderas con los clientes.

Valores y Creencias: Son los principios fundamentales y las convicciones profundamente arraigadas que guían el comportamiento y las decisiones de los miembros de una organización. Los valores y creencias organizacionales influyen en la cultura, la identidad y la dirección estratégica de la empresa, y proporcionan un marco ético para la toma de decisiones.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

El liderazgo transformacional incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

Hipótesis Específicas

La inspiración motivacional incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

La consideración individualizada incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

La estimulación intelectual incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

La Influencia Idealizada (Carisma) incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

3.1.1. Operacionalización de variables

Nº	VARIABLE 1 (Definición conceptual)	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
1	Liderazgo Transformacional Según James V. Downton, el liderazgo transformacional implica líderes que van más allá de la gestión rutinaria, buscando inspirar y movilizar a sus seguidores hacia la consecución de objetivos compartidos y aspiraciones más elevadas.	Es la capacidad de motivar e inspirar a los subordinados en busca de objetivos comunes en favor del grupo humano y la organización	X1: Inspiración Motivacional	Comunicación persuasiva	1, 2, 3
2				Desarrollo y articulación de una visión compartida	
3				Uso de símbolos y metáforas inspiradoras	
4			X2: Consideración Individualizada	Reconocimiento y aprecio individual	4, 5, 6
5				Orientación y mentoría personalizada	
6				Adaptabilidad en el liderazgo según las necesidades de cada seguidor	
7			X3: Estimulación Intelectual	Planteamiento de desafíos intelectuales	7, 8, 9
8				Fomento de la resolución creativa de problemas	
9				Promoción de la autonomía y la toma de decisiones informada	
10			X4: Influencia Idealizada (Carisma)	Modelado de comportamientos éticos	10, 11, 12
11				Exhibición de valores compartidos	
12				Creación de una identidad positiva y aspiracional	
Nº	VARIABLE 2 (Definición conceptual)	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
1	Cultura Organizacional En la perspectiva de Schein, la cultura organizacional no solo define cómo se hacen las cosas en una organización, sino que también afecta cómo se perciben los problemas, cómo se abordan y cómo se toman decisiones. Este enfoque proporciona una comprensión profunda de cómo la cultura impacta en el comportamiento y la identidad de una organización.	Es la manera en que se asumen las responsabilidades de la organización, en las decisiones, en las acciones y en los beneficios obtenidos creando una identidad e imagen corporativa	Y1: Valores y Creencias:	Ética y moral	1, 2, 3
2				Actitudes hacia el trabajo	
3				Creencias sobre la innovación y el cambio	
4			Y2: Normas y Comportamientos:	Normas de puntualidad	4, 5, 6
5				Protocolos de comunicación	
6				Estilo de vestimenta y etiqueta	
7			Y3: Clima Organizacional:	Niveles de satisfacción laboral	7, 8, 9
8				Percepciones sobre la equidad y el trato justo	
9				Moraleja y sentido de pertenencia	
10			Y4: Estilo de Gestión:	Grado de jerarquía	10, 11, 12
11				Estilo de liderazgo (autoritario, participativo, colaborativo)	
12				Enfoque en la delegación o control directo	
13			Y5: Comunicación Organizacional:	Canales de comunicación preferidos (formales o informales)	13, 14, 15
14				Transparencia y apertura en la comunicación	
15				Uso de tecnologías de comunicación	
16			Y6: Orientación al	Cultura centrada en el usuario	16, 17, 18

17		usuario	Importancia otorgada a la retroalimentación del usuario	
18			Enfoque en la mejora continua	
19		Y7: Innovación y Tolerancia al Riesgo:	Fomento de la creatividad y la innovación	19, 20, 21
20			Actitud hacia el cambio y la adaptación	
21			Manejo de errores y fracasos	
22		Y8: Diversidad e Inclusión:	Valoración de la diversidad de género, etnia, edad	22, 23, 24
23			Prácticas de inclusión y equidad	
24			Acciones para prevenir la discriminación	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

La planificación metodológica de la investigación, de acuerdo con Creswell (2014) y Yin (2018), implica la meticulosa organización de la estrategia de investigación. Esta planificación abarca la elección entre enfoques cualitativos, cuantitativos o mixtos, la clara definición de la población y muestra, la selección de herramientas de recolección de datos y la determinación de los métodos de análisis de la información. Además (Martínez Carazo, 2006) incluye la evaluación de la validez y confiabilidad de los resultados, junto con la aplicación de técnicas específicas para garantizar la integridad metodológica. La selección entre estudios de caso, experimentos, encuestas o análisis documental dependerá de la naturaleza y objetivos de la investigación. (Creswell, 2014). El diseño metodológico es fundamental para establecer la estructura y rigurosidad de la investigación, estableciendo así una base sólida para la recopilación, análisis e interpretación de datos. La presente investigación es de tipo básico, el diseño es no experimental, transversal y correlacional de variables dependientes.

4.2. Método de investigación

El método de investigación, según (Creswell, 2014) y (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018), constituye el conjunto de procedimientos sistemáticos y racionales utilizados para obtener, analizar e interpretar datos con el objetivo de responder preguntas de investigación. La elección del enfoque es el cuantitativo, dado que se basa en la naturaleza de la pregunta del problema de investigación y los objetivos del estudio. En un enfoque cuantitativo, se emplean técnicas estadísticas para examinar patrones y relaciones a través de la recolección de datos y el análisis detallados. El método de investigación orienta la recopilación y análisis de manera coherente, contribuyendo a la validez y confiabilidad de los resultados. La aplicación rigurosa del método elegido es esencial para asegurar la calidad y la

credibilidad de la investigación, es por ello que se usará el método hipotético deductivo, método que se basa en la formulación de hipótesis para explicar fenómenos observados, seguido por la deducción de predicciones específicas derivadas de esas hipótesis.

4.3. Población muestra

La población y muestra (muestra-censal) de la investigación, está compuesta por 12 Directores y Jefes de la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima, aquellos que durante el año 2023 se encontraban ejerciendo cargos de responsabilidad, representa un grupo clave de líderes cuyas experiencias y decisiones impactan significativamente en el funcionamiento y la cultura organizacional de la entidad, tal como lo sugiere (Otzen & Manterola, 2017). Este grupo selecto de Directores y Jefes se convierte en la fuente principal de información para comprender las dinámicas internas, los estilos de liderazgo y los desafíos específicos que enfrenta la Gerencia Administrativa de SUSALUD. La elección de esta población se sustenta en la premisa de que su perspectiva aportará experiencias que son fundamentales para abordar los objetivos de la investigación sobre liderazgo transformacional y cultura organizacional en el contexto de la salud pública en Lima.

4.4. Lugar de estudio

El lugar de estudio, es la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima, constituye el epicentro de la investigación, siendo un entorno estratégico para analizar de manera detallada las dinámicas de liderazgo y cultura organizacional. La elección de este lugar específico se justifica por su relevancia en el ámbito de la salud pública en el Perú y por la premisa de que los procesos y desafíos internos de la Gerencia Administrativa pueden ofrecer valiosas perspectivas sobre el liderazgo transformacional y sus implicaciones en la efectividad organizacional. La

concentración en este contexto permitirá una exploración inmersiva y contextualizada, brindando una comprensión más precisa de los factores que influyen en la importancia y la efectividad del liderazgo en el ámbito de la salud en Lima durante el año 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Para llevar a cabo un estudio correlacional sobre liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima durante el año 2023, se empleará la técnica de encuestas estructuradas para recopilar datos cuantitativos. Las encuestas permitirían medir las percepciones de los empleados sobre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, utilizando escalas validadas y preguntas específicas. Por otro lado, se complementará con entrevistas que brindarían un espacio para explorar en profundidad las experiencias individuales, percepciones y desafíos en relación con el liderazgo y la cultura organizacional, aun cuando no es el instrumento principal para la investigación. Además, la revisión documental de políticas internas, comunicaciones y registros organizativos proporcionarán datos complementarios. La combinación de estas técnicas permitiría una comprensión integral y correlacional de cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la cultura organizacional en el contexto específico de la Gerencia Administrativa de SUSALUD en Lima.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

El análisis y procesamiento de datos para el estudio de liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima en 2023 involucra una aproximación real. En el caso de los datos cuantitativos obtenidos a través de encuestas, se aplicarían técnicas estadísticas como análisis de correlación para examinar las relaciones entre las variables de liderazgo transformacional y

aspectos específicos de la cultura organizacional. Además, el uso de software especializado del EXCEL y SPSS facilita la generación de estadísticas descriptivas e inferenciales. Para los datos cualitativos recopilados mediante entrevistas, se emplearía un enfoque de análisis temático, identificando patrones emergentes y categorías relevantes relacionadas con el liderazgo y la cultura a fin de fortalecer la validez y confiabilidad de los hallazgos, proporcionando una visión holística y enriquecedora de la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el contexto específico de la Gerencia Administrativa de SUSALUD en Lima.

V. RESULTADOS

Los resultados descriptivos de una investigación comprenden la presentación detallada y explicativa de los datos recolectados durante la investigación, utilizando tablas, gráficos y estadísticas para ilustrar la distribución y características de los datos. Por otro lado, los resultados inferenciales se centran en el análisis y la interpretación de los datos para extraer conclusiones más amplias sobre la población o fenómeno estudiado, empleando técnicas estadísticas para determinar la significancia de las relaciones observadas y hacer inferencias sobre la población en base a la muestra recopilada (Niño Rojas, 2011). Ambos tipos de resultados son esenciales para respaldar las afirmaciones de la investigación y contribuir al conocimiento en el campo de estudio.

5.1. Resultados descriptivos

La fiabilidad de los datos es fundamental para garantizar la consistencia y precisión de los resultados obtenidos en la investigación. Cuando los datos son fiables, significa que se pueden replicar o repetir los procedimientos de recolección y obtener resultados consistentes. Esto fortalece la credibilidad de la investigación al proporcionar una base sólida sobre la cual construir conclusiones y recomendaciones, la prueba de alfa de Cronbach es la recomendada por los estadísticos, el valor debe estar cerca de la unidad, es el caso que se tiene un valor = 0.924 que determina datos muy consistentes.

Tabla 1

Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	36

El propósito de esta sección es presentar los resultados derivados de la aplicación de los cuestionarios dirigidos tanto a los directivos como al personal

de la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Lima, correspondientes al año 2023.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Los resultados se exponen teniendo en cuenta que la medición o estado del liderazgo transformacional se define en función de cuatro elementos cruciales, los cuales se agrupan en diferentes dimensiones:

- Dimensión Inspiración Motivacional
- Dimensión Consideración Individualizada
- Dimensión Estimulación Intelectual
- Dimensión Influencia Idealizada (Carisma)

5.1.1. Dimensión Inspiración Motivacional

Esta dimensión se centra en el grado en que los líderes de una organización inspiran y motivan a sus seguidores. Implica la capacidad de los líderes para comunicar una visión inspiradora, establecer metas desafiantes y motivar a los miembros del equipo para alcanzar su máximo potencial.

1. *¿La comunicación en nuestra organización se caracteriza por ser persuasiva y capaz de influir positivamente en las decisiones y actitudes de los miembros?*

Tabla 2

Comunicación persuasiva

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	16,7
Casi siempre	4	33,3
Siempre	6	50,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si la comunicación en nuestra organización se caracteriza por ser persuasiva y capaz de influir positivamente en las decisiones y actitudes de los miembros las respuestas obtenidas fueron siempre 50%, casi siempre 33.3% y a veces 16.7%, a la clara la comunicación en nuestra organización se caracteriza por ser persuasiva y capaz de influir positivamente en las decisiones y actitudes de los miembros.

2. *¿Existe un claro proceso de desarrollo y articulación de una visión compartida que guía las acciones y esfuerzos de todos los colaboradores?*

Tabla 3

Desarrollo y articulación de una visión compartida

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi nunca	2	16,7
A veces	1	8,3
Casi siempre	5	41,7
Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si existe un claro proceso de desarrollo y articulación de una visión compartida que guía las acciones y esfuerzos de todos los colaboradores las respuestas recogidas fueron casi siempre 41.7%, siempre 25%, casi nunca 16.7%, a veces 8.3% y nunca 8.3%, resulta evidente que existe un claro proceso de desarrollo y articulación de una visión compartida que guía las acciones y esfuerzos de todos los colaboradores.

3. *¿Se utilizan de manera efectiva símbolos y metáforas inspiradoras para comunicar la misión y valores de la organización de una manera memorable y motivadora?*

Tabla 4*Uso de símbolos y metáforas inspiradoras*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	8,3
Casi siempre	5	41,7
Siempre	6	50,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se utilizan de manera efectiva símbolos y metáforas inspiradoras para comunicar la misión y valores de la organización de una manera memorable y motivadora las respuestas obtenidas fueron siempre 50%, casi siempre 41.7% y a veces 8.3%, a la clara se utilizan de manera efectiva símbolos y metáforas inspiradoras para comunicar la misión y valores de la organización de una manera memorable y motivadora.

5.1.2. Dimensión Consideración Individualizada

Esta dimensión se relaciona con el grado en que los líderes muestran preocupación y consideración por las necesidades individuales de sus seguidores. Implica el reconocimiento de las diferencias individuales, la empatía hacia los miembros del equipo y la disposición para brindar apoyo personalizado y orientación.

4. *¿Se implementan prácticas de reconocimiento y aprecio individual que reflejan el valor que la organización otorga a cada miembro?*

Tabla 5*Reconocimiento y aprecio individual*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi nunca	1	8,3
A veces	2	16,7

Casi siempre	3	25,0
Siempre	5	41,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se implementan prácticas de reconocimiento y aprecio individual que reflejan el valor que la organización otorga a cada miembro las respuestas conseguidas fueron siempre 41.7%, casi siempre 25%, a veces 16.7%, casi nunca 8.3% y nunca 8.3%, resulta evidente que se implementan prácticas de reconocimiento y aprecio individual que reflejan el valor que la organización otorga a cada miembro.

5. *¿Se proporciona orientación y mentoría personalizada para apoyar el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores?*

Tabla 6

Orientación y mentoría personalizada

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	8,3
Casi siempre	2	16,7
Siempre	9	75,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se proporciona orientación y mentoría personalizada para apoyar el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores las respuestas obtenidas fueron siempre 75%, casi siempre 16.7% y a veces 8.3%, a la clara se proporciona orientación y mentoría personalizada para apoyar el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores.

6. *¿El liderazgo demuestra adaptabilidad según las necesidades individuales de los seguidores, asegurándose de brindar el apoyo necesario?*

Tabla 7*Adaptabilidad en el liderazgo según las necesidades de cada seguidor*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	2	16,7
Siempre	10	83,3
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si el liderazgo demuestra adaptabilidad según las necesidades individuales de los seguidores, asegurándose de brindar el apoyo necesario las respuestas recogidas fueron siempre 83.3% y casi siempre 16.7%, resulta evidente que el liderazgo demuestra adaptabilidad según las necesidades individuales de los seguidores, asegurándose de brindar el apoyo necesario.

5.1.3. Dimensión Estimulación Intelectual

Esta dimensión se refiere a la capacidad de los líderes para fomentar la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico dentro de la organización. Implica desafiar el statu quo, fomentar el intercambio de ideas y promover un ambiente en el que se valoren y se recompensen las contribuciones intelectuales de todos los miembros del equipo.

7. *¿Se plantean desafíos intelectuales para fomentar la innovación y el crecimiento personal entre los colaboradores?*

Tabla 8*Planteamiento de desafíos intelectuales*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi siempre	4	33,3
Siempre	7	58,3
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se plantean desafíos intelectuales para fomentar la innovación y el crecimiento personal entre los colaboradores las respuestas obtenidas fueron siempre 58.3%, casi siempre 33.3% y nunca 8.3%, a la clara se plantean desafíos intelectuales para fomentar la innovación y el crecimiento personal entre los colaboradores.

8. *¿Se fomenta activamente la resolución creativa de problemas como parte integral de la cultura organizacional?*

Tabla 9

Fomento de la resolución creativa de problemas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
A veces	3	25,0
Casi siempre	3	25,0
Siempre	5	41,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se fomenta activamente la resolución creativa de problemas como parte integral de la cultura organizacional las respuestas recogidas fueron siempre 41.7%, casi siempre 25%, a veces 25% y nunca 8.3%, resulta evidente que se fomenta activamente la resolución creativa de problemas como parte integral de la cultura organizacional.

9. *¿Se promueve la autonomía y se respeta la toma de decisiones informada entre los miembros de la organización?*

Tabla 10

Promoción de la autonomía y la toma de decisiones informada

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Nunca	1	8,3
Casi nunca	2	16,7
A veces	6	50,0
Casi siempre	1	8,3
Siempre	2	16,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se promueve la autonomía y se respeta la toma de decisiones informada entre los miembros de la organización las respuestas obtenidas fueron a veces 50%, siempre 16.7%, casi nunca 16.7%, casi siempre 8.3% y nunca 8.3%, no resulta evidente que se promueve la autonomía y se respeta la toma de decisiones informada entre los miembros de la organización.

5.1.4. Dimensión Influencia Idealizada (Carisma)

Esta dimensión se relaciona con la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a través de su carisma personal y su ejemplo. Implica el establecimiento de relaciones de confianza, el modelado de comportamientos ejemplares y la creación de un sentido de identificación y admiración entre los seguidores hacia el líder.

10. *¿Los líderes modelan comportamientos éticos y valores compartidos, estableciendo un estándar ejemplar para toda la organización?*

Tabla 11

Modelado de comportamientos éticos

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	8,3
A veces	4	33,3
Casi siempre	4	33,3
Siempre	3	25,0

Total	12	100,0
--------------	-----------	--------------

Descripción

Cuando se preguntó si los líderes modelan comportamientos éticos y valores compartidos, estableciendo un estándar ejemplar para toda la organización las respuestas recolectadas fueron casi siempre 33.3%, a veces 33.3%, siempre 25% y casi nunca 8.3%, a la clara los líderes modelan comportamientos éticos y valores compartidos, estableciendo un estándar ejemplar para toda la organización.

11. ¿Se exhibe de manera consistente una identidad positiva y aspiracional que motive a los miembros a contribuir al éxito de la organización?

Tabla 12

Exhibición de valores compartidos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi nunca	1	8,3
A veces	3	25,0
Casi siempre	4	33,3
Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se exhibe de manera consistente una identidad positiva y aspiracional que motive a los miembros a contribuir al éxito de la organización las respuestas obtenidas fueron casi siempre 33.3%, siempre 25%, a veces 25%, casi nunca 8.3% y nunca 8.3%, resulta evidente que se exhibe de manera consistente una identidad positiva y aspiracional que motive a los miembros a contribuir al éxito de la organización.

12. *¿Se impulsa activamente la creación de una identidad positiva y aspiracional dentro de nuestra organización, con el objetivo de inspirar a nuestros miembros y fortalecer la cultura organizacional?*

Tabla 13

Creación de una identidad positiva y aspiracional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi nunca	2	16,7
A veces	3	25,0
Casi siempre	4	33,3
Siempre	2	16,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se impulsa activamente la creación de una identidad positiva y aspiracional dentro de nuestra organización, con el objetivo de inspirar a nuestros miembros y fortalecer la cultura organizacional las respuestas conseguidas fueron casi siempre 33.3%, a veces 25%, siempre 16.7%, casi nunca 16.7% y nunca 8.3%, no resulta evidente que se impulsa activamente la creación de una identidad positiva y aspiracional dentro de nuestra organización, con el objetivo de inspirar a nuestros miembros y fortalecer la cultura organizacional.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Son resultados de la medición de la Cultura Organizacional, se define en función de cuatro elementos cruciales, los cuales se agrupan en diferentes dimensiones:

- Valores y Creencias
- Normas y Comportamientos
- Clima Organizacional

- Estilo de Gestión
- Comunicación Organizacional
- Orientación al usuario
- Innovación y Tolerancia al Riesgo
- Diversidad e Inclusión

5.1.5. Valores y Creencias

Esta dimensión se refiere a los principios fundamentales y las convicciones compartidas dentro de una organización, que guían el comportamiento y las decisiones de sus miembros. Los valores y creencias organizacionales pueden incluir la ética, la integridad, la responsabilidad social, entre otros aspectos.

1. *¿Existe una fuerte ética y moral en el tejido cultural de la organización, guiando las acciones diarias de los colaboradores?*

Tabla 14

Ética y moral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi nunca	1	8,3
A veces	5	41,7
Casi siempre	3	25,0
Siempre	2	16,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si existe una fuerte ética y moral en el tejido cultural de la organización, guiando las acciones diarias de los colaboradores las respuestas obtenidas fueron a veces 41.7%, casi siempre 25%, siempre 16.7%, casi nunca 8.3% y nunca 8.3%, no resulta evidente que existe una fuerte ética y moral en el tejido cultural de la organización, guiando las acciones diarias de los colaboradores.

2. *¿Las actitudes hacia el trabajo reflejan un compromiso y entusiasmo generalizado entre los miembros de la organización?*

Tabla 15

Actitudes hacia el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	16,7
Casi nunca	2	16,7
A veces	3	25,0
Casi siempre	2	16,7
Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si las actitudes hacia el trabajo reflejan un compromiso y entusiasmo generalizado entre los miembros de la organización las respuestas recogidas fueron siempre 25%, a veces 25%, casi siempre 16.7%, casi nunca 16.7% y nunca 16.7%, no resulta evidente que las actitudes hacia el trabajo reflejan un compromiso y entusiasmo generalizado entre los miembros de la organización.

3. *¿Las creencias sobre la innovación y el cambio fomentan un ambiente propicio para la adaptación y la mejora continua?*

Tabla 16

Creencias sobre la innovación y el cambio

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	8,3
A veces	4	33,3
Casi siempre	5	41,7
Siempre	2	16,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si las creencias sobre la innovación y el cambio fomentan un ambiente propicio para la adaptación y la mejora continua las respuestas obtenidas fueron casi siempre 41.7%, a veces 33.3%, siempre 16.7% y casi nunca 8.3%, a la clara las creencias sobre la innovación y el cambio fomentan un ambiente propicio para la adaptación y la mejora continua.

5.1.6. Normas y Comportamientos

Esta dimensión se centra en las reglas no escritas y los patrones de comportamiento aceptados en una organización. Incluye las expectativas culturales sobre cómo deben actuar los empleados y cómo se llevan a cabo las interacciones dentro del entorno laboral.

4. *¿Las normas de puntualidad son consistentemente respetadas y valoradas en la cultura organizacional?*

Tabla 17

Normas de puntualidad

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	41,7
Casi siempre	4	33,3
Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si las normas de puntualidad son consistentemente respetadas y valoradas en la cultura organizacional las respuestas recolectadas fueron a veces 41.7%, casi siempre 33.3% y siempre 25%, no resulta evidente que las normas de puntualidad son consistentemente respetadas y valoradas en la cultura organizacional.

5. *¿Los protocolos de comunicación son efectivos y contribuyen a un flujo abierto y eficiente de información?*

Tabla 18

Protocolos de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	6	50,0
Casi siempre	3	25,0
Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si los protocolos de comunicación son efectivos y contribuyen a un flujo abierto y eficiente de información las respuestas obtenidas fueron a veces 50%, siempre 25% y casi siempre 25%, no resulta evidente que los protocolos de comunicación son efectivos y contribuyen a un flujo abierto y eficiente de información.

6. *¿El estilo de vestimenta y etiqueta en la organización refleja y respeta la cultura empresarial?*

Tabla 19

Estilo de vestimenta y etiqueta

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	8,3
A veces	3	25,0
Casi siempre	4	33,3
Siempre	4	33,3
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si el estilo de vestimenta y etiqueta en la organización refleja y respeta la cultura empresarial las respuestas recogidas fueron siempre 33.3%, casi siempre 33.3%, a veces 25% y casi nunca 8.3%, a la

clara el estilo de vestimenta y etiqueta en la organización refleja y respeta la cultura empresarial.

5.1.7. Clima Organizacional

Esta dimensión se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, que influye en la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados. Incluye percepciones sobre la satisfacción laboral, la comunicación, el liderazgo y el sentido de pertenencia.

7. ¿Se mantienen altos niveles de satisfacción laboral entre los colaboradores?

Tabla 20

Niveles de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi nunca	1	8,3
A veces	4	33,3
Casi siempre	4	33,3
Siempre	2	16,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se mantienen altos niveles de satisfacción laboral entre los colaboradores las respuestas obtenidas fueron casi siempre 33.3%, a veces 33.3%, siempre 16.7%, casi nunca 8.3% y nunca 8.3%, no resulta evidente que se mantienen altos niveles de satisfacción laboral entre los colaboradores.

8. ¿Las percepciones sobre la equidad y el trato justo son consistentes y respaldan un ambiente laboral saludable?

Tabla 21

Percepciones sobre la equidad y el trato justo

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

A veces	5	41,7
Casi siempre	4	33,3
Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si las percepciones sobre la equidad y el trato justo son consistentes y respaldan un ambiente laboral saludable las respuestas recolectadas fueron a veces 41.7%, casi siempre 33.3% y siempre 25%, a la clara las percepciones sobre la equidad y el trato justo son consistentes y respaldan un ambiente laboral saludable.

9. *¿Existe un fuerte sentido de pertenencia y moral entre los miembros de la organización?*

Tabla 22

Moraleja y sentido de pertenencia

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	8,3
A veces	3	25,0
Casi siempre	3	25,0
Siempre	5	41,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si existe un fuerte sentido de pertenencia y moral entre los miembros de la organización las respuestas obtenidas fueron siempre 41.7%, casi siempre 25%, a veces 25% y casi nunca 8.3%, resulta evidente que existe un fuerte sentido de pertenencia y moral entre los miembros de la organización.

5.1.8. Estilo de Gestión

Esta dimensión se relaciona con el enfoque y las prácticas utilizadas por los líderes para dirigir y coordinar los esfuerzos de los empleados hacia los objetivos organizacionales. Puede abarcar estilos de liderazgo autoritarios, participativos, orientados a resultados, entre otros.

10. ¿El grado de jerarquía en nuestra organización respalda un ambiente de colaboración y participación activa?

Tabla 23

Grado de jerarquía

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	16,7
Casi siempre	6	50,0
Siempre	4	33,3
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si el grado de jerarquía en nuestra organización respalda un ambiente de colaboración y participación activa las respuestas conseguidas fueron casi siempre 50%, siempre 33.3% y a veces 16.7%, a la clara el grado de jerarquía en nuestra organización respalda un ambiente de colaboración y participación activa.

11. ¿El estilo de liderazgo, ya sea autoritario, participativo o colaborativo, está alineado con los valores y metas organizacionales?

Tabla 24

Estilo de liderazgo (autoritario, participativo, colaborativo)

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	8,3
A veces	1	8,3
Casi siempre	8	66,7
Siempre	2	16,7

Total	12	100,0
--------------	-----------	--------------

Descripción

Cuando se preguntó si el estilo de liderazgo, ya sea autoritario, participativo o colaborativo, está alineado con los valores y metas organizacionales las respuestas obtenidas fueron casi siempre 66.7%, siempre 16.7%, a veces 8.3% y casi nunca 8.3%, resulta evidente que el estilo de liderazgo, ya sea autoritario, participativo o colaborativo, está alineado con los valores y metas organizacionales.

12. ¿El enfoque en la delegación o control directo se ajusta de manera efectiva a las necesidades específicas de la organización?

Tabla 25

Enfoque en la delegación o control directo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi nunca	1	8,3
A veces	4	33,3
Casi siempre	4	33,3
Siempre	2	16,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si el enfoque en la delegación o control directo se ajusta de manera efectiva a las necesidades específicas de la organización las respuestas recogidas fueron casi siempre 33.3%, a veces 33.3%, siempre 16.7%, casi nunca 8.3% y nunca 8.3%, no resulta evidente que el enfoque en la delegación o control directo se ajusta de manera efectiva a las necesidades específicas de la organización.

5.1.9. Comunicación Organizacional

Esta dimensión se refiere a los procesos y canales utilizados para intercambiar información dentro de la organización. Incluye la comunicación formal e informal, así como la transmisión de mensajes sobre políticas, objetivos, expectativas y retroalimentación.

13. *¿Los canales de comunicación preferidos, ya sean formales o informales, son utilizados de manera eficaz para compartir información?*

Tabla 26

Canales de comunicación preferidos (formales o informales)

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	41,7
Casi siempre	4	33,3
Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si los canales de comunicación preferidos, ya sean formales o informales, son utilizados de manera eficaz para compartir información las respuestas obtenidas fueron a veces 41.7%, casi siempre 33.3% y siempre 25%, a la clara los canales de comunicación preferidos, ya sean formales o informales, son utilizados de manera eficaz para compartir información.

14. *¿La transparencia y apertura en la comunicación son prácticas fundamentales en la cultura organizacional?*

Tabla 27

Transparencia y apertura en la comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	8,3
A veces	3	25,0
Casi siempre	3	25,0

Siempre	5	41,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si la transparencia y apertura en la comunicación son prácticas fundamentales en la cultura organizacional las respuestas recolectadas fueron siempre 41.7%, casi siempre 25%, a veces 25% y casi nunca 8.3%, resulta evidente que la transparencia y apertura en la comunicación son prácticas fundamentales en la cultura organizacional.

15. *¿El uso de tecnologías de comunicación se alinea con las necesidades y objetivos de la organización?*

Tabla 28

Uso de tecnologías de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	16,7
Casi siempre	6	50,0
Siempre	4	33,3
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si el uso de tecnologías de comunicación se alinea con las necesidades y objetivos de la organización las respuestas obtenidas fueron casi siempre 50%, siempre 33.3% y a veces 16.7%, a la clara el uso de tecnologías de comunicación se alinea con las necesidades y objetivos de la organización.

5.1.10. Orientación al usuario

Esta dimensión se centra en la capacidad de la organización para satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes o usuarios. Implica un enfoque en la calidad del servicio, la atención al cliente y la adaptación a las demandas del mercado.

16. *¿La cultura organizacional se centra de manera efectiva en la satisfacción y las necesidades de los usuarios?*

Tabla 29

Cultura centrada en el usuario

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	8,3
A veces	1	8,3
Casi siempre	8	66,7
Siempre	2	16,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si la cultura organizacional se centra de manera efectiva en la satisfacción y las necesidades de los usuarios las respuestas recogidas fueron casi siempre 66.7%, siempre 16.7%, a veces 8.3% y casi nunca 8.3%, resulta evidente que la cultura organizacional se centra de manera efectiva en la satisfacción y las necesidades de los usuarios.

17. *¿La retroalimentación del usuario se considera fundamental y se utiliza para mejorar continuamente los productos o servicios?*

Tabla 30

Importancia otorgada a la retroalimentación del usuario

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	8,3
A veces	1	8,3
Casi siempre	6	50,0
Siempre	4	33,3
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si la retroalimentación del usuario se considera fundamental y se utiliza para mejorar continuamente los productos o

servicios las respuestas obtenidas fueron casi siempre 50%, siempre 33.3%, a veces 8.3% y casi nunca 8.3%, a la clara la retroalimentación del usuario se considera fundamental y se utiliza para mejorar continuamente los productos o servicios.

18. *¿Existe un fuerte enfoque en la mejora continua de procesos y servicios dentro de la organización?*

Tabla 31

Enfoque en la mejora continua

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	16,7
A veces	1	8,3
Casi siempre	3	25,0
Siempre	6	50,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si existe un fuerte enfoque en la mejora continua de procesos y servicios dentro de la organización las respuestas recolectadas fueron siempre 50%, casi siempre 25%, casi nunca 16.7% y a veces 8.3%, resulta evidente que existe un fuerte enfoque en la mejora continua de procesos y servicios dentro de la organización.

5.1.11. Innovación y Tolerancia al Riesgo

Esta dimensión se refiere a la disposición de la organización para fomentar la creatividad, la experimentación y la adopción de nuevas ideas y enfoques. Incluye la capacidad de asumir riesgos calculados y aprender de los errores.

19. *¿Se fomenta activamente la creatividad y la innovación como parte de la cultura organizacional?*

Tabla 32*Fomento de la creatividad y la innovación*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	7	58,3
Siempre	5	41,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se fomenta activamente la creatividad y la innovación como parte de la cultura organizacional las respuestas obtenidas fueron casi siempre 58.3% y siempre 41.7%, a la clara se fomenta activamente la creatividad y la innovación como parte de la cultura organizacional.

20. *¿La actitud hacia el cambio y la adaptación es positiva y se considera esencial para el éxito de la organización?*

Tabla 33*Actitud hacia el cambio y la adaptación*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	3	25,0
Siempre	9	75,0
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si la actitud hacia el cambio y la adaptación es positiva y se considera esencial para el éxito de la organización las respuestas conseguidas fueron siempre 75% y casi siempre 25%, resulta evidente que la actitud hacia el cambio y la adaptación es positiva y se considera esencial para el éxito de la organización.

21. *¿El manejo de errores y fracasos se aborda de manera constructiva, promoviendo el aprendizaje y la mejora continua?*

Tabla 34*Manejo de errores y fracasos*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi siempre	3	25,0
Siempre	8	66,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si el manejo de errores y fracasos se aborda de manera constructiva, promoviendo el aprendizaje y la mejora continua las respuestas obtenidas fueron siempre 66.7%, casi siempre 25% y nunca 8.3%, a la clara el manejo de errores y fracasos se aborda de manera constructiva, promoviendo el aprendizaje y la mejora continua.

5.1.12. Diversidad e Inclusión

Esta dimensión se relaciona con el respeto, la valoración y la promoción de la diversidad de género, edad, origen étnico, orientación sexual, habilidades y otros atributos dentro de la organización. Implica crear un entorno donde todos los empleados se sientan respetados, incluidos y capaces de contribuir plenamente a los objetivos organizacionales.

22. *¿Se valora y respeta la diversidad de género, etnia y edad dentro de la organización?*

Tabla 35*Valoración de la diversidad de género, etnia, edad*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	16,7
A veces	1	8,3
Casi siempre	4	33,3
Siempre	5	41,7

Total	12	100,0
--------------	-----------	--------------

Descripción

Cuando se preguntó si se valora y respeta la diversidad de género, etnia y edad dentro de la organización las respuestas recogidas fueron siempre 41.7%, casi siempre 33.3%, casi nunca 16.7% y a veces 8.3%, resulta evidente que se valora y respeta la diversidad de género, etnia y edad dentro de la organización.

23. *¿Se implementan prácticas de inclusión y equidad para garantizar un ambiente de trabajo justo y respetuoso?*

Tabla 36

Prácticas de inclusión y equidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,3
Casi nunca	1	8,3
A veces	1	8,3
Casi siempre	2	16,7
Siempre	7	58,3
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si se implementan prácticas de inclusión y equidad para garantizar un ambiente de trabajo justo y respetuoso las respuestas recolectadas fueron siempre 58.3%, casi siempre 16.7%, a veces 8.3%, casi nunca 8.3% y nunca 8.3%, a la clara se implementan prácticas de inclusión y equidad para garantizar un ambiente de trabajo justo y respetuoso.

24. *¿Existen acciones proactivas para prevenir la discriminación y promover la igualdad en la organización?*

Tabla 37

Acciones para prevenir la discriminación

	Frecuencia	Porcentaje
--	-------------------	-------------------

Nunca	2	16,7
A veces	1	8,3
Casi siempre	4	33,3
Siempre	5	41,7
Total	12	100,0

Descripción

Cuando se preguntó si existen acciones proactivas para prevenir la discriminación y promover la igualdad en la organización las respuestas recogidas fueron siempre 41.7%, casi siempre 33.3%, nunca 16.7% y a veces 8.3%, resulta evidente que existen acciones proactivas para prevenir la discriminación y promover la igualdad en la organización.

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Pruebas de normalidad

Distribución normal	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,966	12	,860
CULTURA ORGANIZACIONAL	,955	12	,705

*. *Esto es un límite inferior de la significación verdadera.*

a. *Corrección de significación de Lilliefors*

La tabla proporciona resultados de la prueba de normalidad utilizando la prueba de Shapiro-Wilk para dos variables: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional, la interpretación de los resultados se manifiesta así:

VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: El valor del estadístico de Shapiro-Wilk es 0.966, con 12 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.860 indica que, para la variable de Liderazgo Transformacional, el valor p asociado al estadístico de Shapiro-Wilk es 0.860; la distribución al parecer es normal según la prueba de Shapiro-Wilk.

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL: El valor del estadístico de Shapiro-Wilk es 0.955, con 12 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.705. Similar al caso anterior, el valor p asociado al estadístico de Shapiro-Wilk (0.705) es mayor que el nivel de significancia (usualmente 0.05), esto sugiere que la distribución parece ser normal según la prueba de Shapiro-Wilk.

Dado que la prueba de Shapiro-Wilk no ha detectado evidencia significativa de desviación de la normalidad para las variables de Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional, lo más apropiado sería utilizar pruebas paramétricas para realizar contrastes de hipótesis sobre estas variables.

5.2.2. Contrastación de la hipótesis general entre liderazgo transformacional y cultura organizacional

H0: El liderazgo transformacional no incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

H1: El liderazgo transformacional incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación Pearson	de 1	,831**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	12	12
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación Pearson	de ,831**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	12	12

Interpretación: Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre las variables Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional,

permite determinar una correlación altamente positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0.831$, $p < 0.001$), lo que nos hace deducir que existe una relación sólida entre el Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional. Este hallazgo indica que un aumento en el Liderazgo Transformacional está asociado con un aumento proporcional en la percepción o características de la Cultura Organizacional, y viceversa. Además, la simetría de los resultados entre las variables indica que esta relación es recíproca, lo que refuerza la importancia de una influencia bidireccional entre el liderazgo y la cultura en el contexto organizacional.

5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1 entre inspiración motivacional y cultura organizacional

H0: La inspiración motivacional no incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

H1: La inspiración motivacional incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON		DIM1: Inspiración motivacional	CULTURA ORGANIZACIONAL
DIM1: Inspiración motivacional	Correlación de Pearson	1	,233
	Sig. (bilateral)		,467
	N	12	12
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,233	1
	Sig. (bilateral)	,467	
	N	12	12

Interpretación: Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre la Inspiración Motivacional y la Cultura Organizacional, calcula una correlación positiva débil entre ambas variables ($r = 0.233$), sin embargo,

este resultado no es estadísticamente significativo ($p = 0.467$). Aunque existe una tendencia positiva, la falta de significancia estadística indica que no se puede afirmar que haya una asociación real entre la Inspiración Motivacional y la Cultura Organizacional en este estudio.

5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2 entre consideración individualizada y cultura organizacional

H0: La consideración individualizada no incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

H1: La consideración individualizada incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON		DIM2: Consideración individualizada	CULTURA ORGANIZACIONAL
DIM2: Consideración individualizada	Correlación de Pearson	1	,602*
	Sig. (bilateral)		,038
	N	12	12
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,602*	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson entre la Consideración Individualizada y la Cultura Organizacional, conlleva a observar una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables ($r = 0.602$, $p = 0.038$). Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la Consideración Individualizada y la Cultura Organizacional en este contexto particular y con el tamaño de muestra calculado. En otras palabras, un aumento en la Consideración Individualizada está asociado con un aumento

significativo en la percepción o características de la Cultura Organizacional, y viceversa, lo que sugiere que la consideración individualizada puede tener un impacto importante en la configuración de la cultura dentro de la organización.

5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3: entre estimulación intelectual y cultura organizacional

H0: La estimulación intelectual no incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

H1: La estimulación intelectual incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON		DIM3: Estimulación intelectual	CULTURA ORGANIZACIONAL
DIM3: Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	1	,600*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	12	12
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,600*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre la Estimulación Intelectual y Cultura Organizacional, hacen ver una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables ($r = 0.600$, $p = 0.039$). Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la Estimulación Intelectual y la Cultura Organizacional en este contexto específico y con este tamaño de muestra. Consecuentemente, un aumento en la Estimulación Intelectual está asociado con un aumento significativo en la percepción o características

de la Cultura Organizacional, y viceversa, lo que sugiere que la estimulación intelectual puede desempeñar un papel importante en la configuración de la cultura dentro de la organización.

5.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 4: entre influencia idealizada (carisma) y cultura organizacional

H0: La Influencia Idealizada (Carisma) no incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

H1: La Influencia Idealizada (Carisma) incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON		DIM4: Influencia idealizada (carisma)	CULTURA ORGANIZACIONAL
DIM4: Influencia idealizada (carisma)	Correlación de Pearson	1	,405
	Sig. (bilateral)		,191
	N	12	12
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,405	1
	Sig. (bilateral)	,191	
	N	12	12

Interpretación: Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre la Influencia Idealizada (carisma) y Cultura Organizacional arroja una correlación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0.405$), sin embargo, este resultado no es estadísticamente significativo ($p = 0.191$). Esto sugiere que no hay una relación significativa entre la Influencia Idealizada (carisma) y la Cultura Organizacional en este contexto particular y con este tamaño de muestra. Aunque hay una asociación positiva entre las variables, la falta de significancia estadística indica que

no se puede afirmar que haya una relación real entre el carisma y la Cultura Organizacional en este estudio.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

En este estudio se examinó la relación entre diferentes dimensiones del liderazgo transformacional y la cultura organizacional. Se encontró una correlación altamente positiva y significativa entre el liderazgo transformacional en general y la cultura organizacional ($r = 0.831$, $p < 0.001$), indicando una relación sólida donde un aumento en el liderazgo transformacional se asocia con un aumento proporcional en la percepción de la cultura organizacional, y viceversa. Sin embargo, cuando se analizó la relación entre la inspiración motivacional y la cultura organizacional, aunque se encontró una correlación positiva, esta no fue estadísticamente significativa ($r = 0.233$, $p = 0.467$). Por otro lado, tanto la consideración individualizada como la estimulación intelectual mostraron correlaciones moderadas y significativas con la cultura organizacional ($r = 0.602$, $p = 0.038$; $r = 0.600$, $p = 0.039$ respectivamente), lo que sugiere que estas dimensiones del liderazgo pueden tener un impacto importante en la configuración de la cultura dentro de la organización. Finalmente, aunque se encontró una correlación positiva moderada entre la influencia idealizada (carisma) y la cultura organizacional, esta no fue estadísticamente significativa ($r = 0.405$, $p = 0.191$), lo que sugiere que no hay una relación real entre el carisma y la cultura organizacional en este contexto específico.

En términos técnicos, el resultado indica que en este estudio se encontraron diversas relaciones entre diferentes dimensiones del liderazgo transformacional y la cultura organizacional. Se halló una correlación altamente positiva y significativa entre el liderazgo transformacional en general y la cultura organizacional, lo que implica que un aumento en el liderazgo transformacional se asocia con un aumento proporcional en la percepción de la cultura organizacional, y viceversa. Sin embargo, al examinar específicamente la relación entre la inspiración motivacional y la cultura organizacional, aunque se observó una correlación positiva, esta no fue estadísticamente significativa. En contraste, tanto la consideración individualizada como la estimulación

intelectual mostraron correlaciones moderadas y significativas con la cultura organizacional, lo que sugiere que estas dimensiones del liderazgo pueden influir considerablemente en la configuración de la cultura dentro de la organización. Por último, aunque se encontró una correlación positiva moderada entre la influencia idealizada (carisma) y la cultura organizacional, esta no fue estadísticamente significativa, lo que indica que en este contexto específico no hay una relación estadísticamente significativa entre el carisma y la cultura organizacional.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios

El presente estudio que examinó la relación entre diferentes dimensiones del liderazgo transformacional y la cultura organizacional reveló una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional en general y la cultura organizacional, indicando una influencia mutua entre ambos aspectos. Sin embargo, la relación entre la inspiración motivacional y la cultura organizacional no fue estadísticamente significativa. Por otro lado, tanto la consideración individualizada como la estimulación intelectual mostraron correlaciones moderadas y significativas con la cultura organizacional, sugiriendo su impacto en su configuración. Aunque se observó una correlación positiva entre la influencia idealizada (carisma) y la cultura organizacional, no fue estadísticamente relevante.

Comparado con otros estudios, se destaca el enfoque de la tesis de **Domínguez** (2022) sobre el liderazgo transformacional en mujeres en altos cargos, buscando promover la participación femenina en la gestión empresarial. La investigación de **Herrera** (2019) analiza el liderazgo transformacional en seguridad en el sector minero colombiano, resaltando su efecto positivo en el rendimiento en seguridad. Mientras tanto, la tesis de **López** (2020) aborda la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa de salud, proponiendo acciones para mejorar la cultura. Por otro lado, la investigación de **Cordero** (2020) explora cómo la cultura organizacional afecta la disposición al cambio en una empresa minorista peruana, y la de

Salazar & Alegre (2021) examina la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en una entidad financiera en Perú.

La investigación de **Guevara** (2019) se centra en la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una piladora de arroz en Perú, encontrando una asociación positiva entre ambas variables. Por otro lado, el estudio de Abanto et al. (2023) analiza la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en colegios públicos en Lima, resaltando su importancia en entornos educativos específicos.

En comparación con estos estudios, el enfoque del estudio que examina la relación entre diferentes dimensiones del liderazgo transformacional y la cultura organizacional destaca la influencia mutua entre estas variables, mientras que otros estudios se centran en contextos específicos, como la gestión empresarial, la seguridad laboral, la salud organizacional, y la educación, ofreciendo diversas perspectivas sobre la importancia del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en diferentes ámbitos laborales y educativos.

El estudio de **Herrera** (2019) se enfoca en el impacto del liderazgo transformacional específico en seguridad y la innovación abierta en el rendimiento en seguridad en el sector minero colombiano. Destaca la importancia del liderazgo y la innovación en la seguridad laboral, ofreciendo perspectivas específicas para mejorar las condiciones de trabajo en la industria minera.

Por otro lado, el estudio de **Cordero** (2020) examina cómo los diferentes tipos de cultura organizacional influyen en la disposición al cambio de los empleados en una empresa minorista en Perú. Este estudio resalta la relevancia de la cultura organizacional en la adaptabilidad de los colaboradores ante cambios organizacionales, ofreciendo estrategias específicas para mejorar la cultura y promover una actitud positiva hacia el cambio en el ámbito minorista.

En cada uno de estos estudios ofrece una perspectiva única sobre la importancia del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en diferentes contextos laborales, desde la seguridad minera hasta la adaptabilidad al cambio en empresas minoristas, destacando su relevancia en diversos entornos profesionales. Además, el estudio de **Domínguez (2022)** sobre mujeres en la alta dirección destaca la importancia del liderazgo transformacional en el empoderamiento femenino en roles directivos. Esto resalta la necesidad de comprender cómo el liderazgo transformacional puede influir en la equidad de género y el desarrollo profesional de las mujeres en entornos empresariales.

Por su parte, el estudio de **Salazar & Alegre (2021)** aborda la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en una institución financiera en Perú. Esta investigación subraya cómo la cultura organizacional puede afectar directamente el ambiente de trabajo y el bienestar de los empleados, ofreciendo aportes valiosos para mejorar la cultura y promover un clima laboral positivo en la organización.

En general, estos estudios resaltan la importancia del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en diversos ámbitos laborales, desde la seguridad en la minería hasta el empoderamiento femenino en roles directivos y el bienestar laboral en instituciones financieras. Cada uno ofrece valiosas perspectivas para comprender y mejorar aspectos clave de la dinámica laboral en diferentes contextos organizacionales.

6.3. Responsabilidad ética

Debemos enfatizar la importancia de mantener la integridad y la responsabilidad ética en la investigación, destacando varios principios esenciales para lograrlo. En primer lugar, se subraya la necesidad de respetar los derechos y la dignidad de los participantes, lo que implica obtener su consentimiento informado y proteger su anonimato y confidencialidad según corresponda. Asimismo, se destaca la importancia de evitar el plagio y

reconocer adecuadamente las fuentes utilizadas. Se hace hincapié en la transparencia en la recolección y análisis de datos, así como en la honestidad al informar los resultados, evitando cualquier manipulación o distorsión de los hallazgos. Además, se resalta la importancia de mantener la imparcialidad y evitar sesgos en todas las etapas del estudio. Finalmente, se enfatiza la necesidad de cumplir con los estándares éticos y regulaciones establecidos por instituciones pertinentes, y buscar orientación ética cuando surjan dilemas éticos específicos.

VII. CONCLUSIONES

Para el objetivo de determinar como el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023, se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson que permite determinar que la correlación es altamente positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0.831$, $p < 0.001$), lo que nos hace deducir que existe una relación sólida entre el Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional. Este hallazgo indica que un aumento en el Liderazgo Transformacional está asociado con un aumento proporcional en la percepción o características de la Cultura Organizacional, y viceversa.

Para el objetivo de determinar como la inspiración motivacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023, el cálculo de los resultados del coeficiente de correlación de Pearson nos muestra una correlación positiva débil entre ambas variables ($r = 0.233$), sin embargo, este resultado no es estadísticamente significativo ($p = 0.467$), hay una tendencia positiva, la falta de significancia estadística indica que no se puede afirmar que haya una asociación real entre la Inspiración Motivacional y la Cultura Organizacional en este estudio

Para el objetivo de determinar cómo las consideraciones individualizadas inciden en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023, la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson conlleva a observar una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables ($r = 0.602$, $p = 0.038$), esto indica que existe una relación estadísticamente significativa, un aumento en la Consideración Individualizada está asociado con un aumento significativo en la percepción o características de la Cultura Organizacional, y viceversa.

Para el objetivo de determinar como la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023, el coeficiente de correlación de Pearson hacen ver una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables ($r = 0.600$, $p = 0.039$), esto indica que existe una relación estadísticamente significativa, un aumento en la Estimulación Intelectual está asociado con un aumento significativo en la percepción o características de la Cultura Organizacional.

Para el objetivo de determinar como la Influencia Idealizada (Carisma) incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023, el coeficiente de correlación de Pearson arroja una correlación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0.405$), empero este resultado, no es estadísticamente significativo ($p = 0.191$). Esto sugiere que no hay una relación significativa entre la Influencia Idealizada (carisma) y la Cultura Organizacional.

VIII. RECOMENDACIONES

Dado que se ha encontrado una correlación altamente positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, se recomienda a la Gerencia Administrativa de SUSALUD Lima 2023 enfocarse en programas de desarrollo del liderazgo que fomenten las prácticas de liderazgo transformacional. Esto puede incluir programas de capacitación, mentoría y establecimiento de políticas que promuevan la inspiración, el empoderamiento y la visión compartida entre los líderes de la organización.

Aunque se observa una correlación débil y no significativa entre la inspiración motivacional y la cultura organizacional, se sugiere a la Gerencia Administrativa de SUSALUD Lima 2023 explorar estrategias para fortalecer la conexión entre estos aspectos. Esto podría implicar revisar y mejorar los programas de motivación del personal, estableciendo metas claras y comunicando de manera efectiva la visión y los valores de la organización para inspirar un compromiso más profundo entre los empleados.

Dado que se ha encontrado una correlación moderada y significativa entre las consideraciones individualizadas y la cultura organizacional, se recomienda a la Gerencia Administrativa de SUSALUD Lima 2023 promover prácticas de liderazgo que fomenten la atención personalizada hacia los miembros del equipo. Esto podría incluir la implementación de programas de retroalimentación continua, reconocimiento individualizado y desarrollo profesional adaptado a las necesidades específicas de cada empleado.

Considerando la correlación positiva moderada y significativa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional, se sugiere a la Gerencia Administrativa de SUSALUD Lima 2023 fomentar un entorno que valore la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico. Esto podría lograrse mediante la implementación de programas de desarrollo profesional que

promuevan la capacitación continua, la participación en proyectos de investigación y el intercambio de ideas entre los empleados.

Aunque se observa una correlación positiva moderada entre la influencia idealizada (carisma) y la cultura organizacional, al no ser estadísticamente significativa, se recomienda a la Gerencia Administrativa de SUSALUD Lima 2023 no centrarse exclusivamente en el carisma como atributo de liderazgo. En su lugar, se debe promover un enfoque más equilibrado que valore una variedad de cualidades de liderazgo, como la integridad, la empatía y la capacidad de generar confianza entre los miembros del equipo.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABANTO CASTILLO, S. C., ESCALANTE LÓPEZ, M., ESCOBARSANTOS, L. M., & BERROSPI TORRES, V. B. (2023). Vista de Liderazgo transformacional y gestión educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *igobernanza*. <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/295/634>
- Cordero Díaz, K. M. del C., Pérez de Velasco, M. G. I., Planas Ravenna, C. G., Sauñe Torres, M. E., & Silva Santisteban Maita, J. H. (2020). *La tesis de El impacto de la cultura organizacional sobre la actitud al cambio de los colaboradores en una Empresa del Sector Retail en Perú*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3130/CorderoKarla_Tesis_maestria_2020.pdf?sequence=1
- Creswell, J. W. (2014). *QUALITATIVE INQUIRY AND RESEARCH DESIGN Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CUALITATIVACreswell.pdf>
- Domínguez Soto, C. (2022). *Mujeres en la alta dirección: Un estudio sobre el liderazgo transformacional y el fenómeno del impostor* [Universidad Pontificia]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/601231/retrieve>
- Ferràs Hernández, X., & Boada-Grau, J. (2018). *Cultura Organizacional: Una investigación psicométrica, predictiva y transcultural, en empresas españolas y latinoamericanas* [Universidad Central de Catalunya VIC]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.tdx.cat/bitstream>

/handle/10803/666969/tesdoc_a2018_assens_serra_jordi_cultura_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guevara Torres Claudia Ivette. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018* [Universidad Señor de Sipán]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1

Hernández Sampieri, Roberto., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Herrera Salgado, C. A. (2019). *Efecto del liderazgo transformacional específico en seguridad y la innovación abierta sobre el desempeño en seguridad en el Sector Minero de la Costa Caribe Colombiana* [Universidad Pontificia Bolivariana]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10438/EFFECTO%20DEL%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20ESPEC%20C3%8DFICO%20EN%20SEGURIDAD%20Y%20LA%20INNOVACI%20C3%93N%20ABIERTA%20SOBRE%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20EN%20SEGURIDAD%20EN%20EL%20SECTOR%20MINERO%20DE%20LA%20COSTA%20CARIBE%20COLOMBIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López Mera, C. A. (2020). *Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral Caso: INSELMED* [Universidad Andina Simón Bolívar]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7761/1/T3350-MAE-L%20c3%b3pez-Diagnostico.pdf

Martínez Carazo, P. C. (2006). El método de estudio de caso Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*.

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf

Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación. Diseño y ejecución* (Primera). Ediciones de la U. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Diseno-y-ejecucion_2011.pdf

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling Techniques on a Population Study. In *Int. J. Morphol* (Vol. 35, Issue 1). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

Salazar Flores, D. J., & Alegre Rodríguez, K. A. (2021). *Cultura Organizacional y su Relación con el Clima Laboral de Caja Raíz, Piura, 2021* [Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://orcid.org/0000-0002-2282-2721>

Trejo Mejía, J. (2019). *Una descripción de las principales escuelas y sus contribuciones por autor de la Teoría de la Innovación Organizacional* (Primera). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dca.cucea.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/2019_teoría_de_la_innovación_organizacional_una_descripción_de_las_principales_escuelas_y_sus_contribuciones_por_autor.pdf

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?	Determinar como el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	El liderazgo transformacional incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	X: Liderazgo transformacional	X1: Inspiración Motivacional	Comunicación persuasiva	Tipo
					Desarrollo y articulación de una visión compartida	Investigación básica
					Uso de símbolos y metáforas inspiradoras	Nivel
				X2: Consideración Individualizada	Reconocimiento y aprecio individual	Correlacional
					Orientación y mentoría personalizada	Diseño
					Adaptabilidad en el liderazgo según las necesidades de cada seguidor	No experimental, transversal
				X3: Estimulación Intelectual	Planteamiento de desafíos intelectuales	Método
					Fomento de la resolución creativa de problemas	Hipotético deductivo
					Promoción de la autonomía y la toma de decisiones informada	Técnica
X4: Influencia Idealizada (Carisma)	Modelado de comportamientos éticos	Encuesta				
	Exhibición de valores compartidos	Instrumento				
	Creación de una identidad positiva y aspiracional	Cuestionario de encuesta				
¿De qué manera la inspiración motivacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?	Determinar como la inspiración motivacional incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	La inspiración motivacional incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	Y: Cultura organizacional	Y1: Valores y Creencias:	Ética y moral	Población
					Actitudes hacia el trabajo	12 Directores y Jefes de la Gerencia Administrativa de la SUSALUD, Lima 2023
					Creencias sobre la innovación y el cambio	
¿De qué manera la consideración individualizada incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?	Determinar como la consideración individualizada incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	La consideración individualizada incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023				

¿De qué manera la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?	Determinar como la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	La estimulación intelectual incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	Y2: Normas y Comportamientos:	Normas de puntualidad Protocolos de comunicación Estilo de vestimenta y etiqueta	Muestra 12 Directores y Jefes de la Gerencia Administrativa de la SUSALUD, Lima 2023
¿De qué manera la Influencia Idealizada (Carisma) incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023?	Determinar como la Influencia Idealizada (Carisma) incide en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	La Influencia Idealizada (Carisma) incide significativamente en la cultura organizacional en la Gerencia Administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) Lima 2023	Y3: Clima Organizacional:	Niveles de satisfacción laboral Percepciones sobre la equidad y el trato justo Moraleja y sentido de pertenencia	Enfoque Cuantitativa Nivel de confianza y Error
			Y4: Estilo de Gestión:	Grado de jerarquía Estilo de liderazgo (autoritario, participativo, colaborativo) Enfoque en la delegación o control directo	95% de confiabilidad, error 0.05
			Y5: Comunicación Organizacional:	Canales de comunicación preferidos (formales o informales) Transparencia y apertura en la comunicación Uso de tecnologías de comunicación	
			Y6: Orientación al usuario	Cultura centrada en el usuario Importancia otorgada a la retroalimentación del usuario Enfoque en la mejora continua	
			Y7: Innovación y Tolerancia al Riesgo:	Fomento de la creatividad y la innovación Actitud hacia el cambio y la adaptación Manejo de errores y fracasos	
			Y8: Diversidad e Inclusión:	Valoración de la diversidad de género, etnia, edad Prácticas de inclusión y equidad Acciones para prevenir la discriminación	

Anexo 2

Validación de instrumentos

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
ANGULO Pomiano William P.	Docente UNAC	Opinión de experto	EDGARDO MILCIADES NAVARRO LEYVA
Título del Estudio: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD (SUSALUD) LIMA 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL		
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90		91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	95%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	98%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				X	99%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																				X	99%
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	99%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos																				X	98%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	98%
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																				X	98%
PROMEDIO																				98%		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Collao, 25.03-2024	43590201	Paced	994643705
Lugar y Fecha	DNI Nº	Firma del experto	Teléfono

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Espinoza Carrasco Verónica Elsa	Docente UNAC	Opinión de experto	EDGARDO MILCIADES NAVARRO LEYVA
Título del Estudio: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD (SUSALUD) LIMA 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																																			
		0		6		11		16		21		26		31		36		41		46			51		56		61		66		71		76		81		86		91		96																
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																																					X	96%																		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																																					X	91%																		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																																					X	92%																		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																																					X	84%																		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																																					X	88%																		
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																																					X	90%																		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos																																					X	96%																		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																																					X	96%																		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																																					X	97%																		
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																																					X	98%																		
PROMEDIO																																																									93%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Callao, 26.03.2024	25574620	<i>Venerable Espinoza</i>	
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

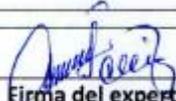
Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Corilla Condor, Margot Cecilia	Docente - UNAC	Opinión de experto	EDGARDO MILCIADES NAVARRO LEYVA
Título del Estudio: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD (SUSALUD) LIMA 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X			90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X		90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																			X		90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																		X			85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																			X		90
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																		X			85
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos																			X		90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X		90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																			X		90
PROMEDIO																					80	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Callao, 22-03-2024	07880150		965 938 182
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

CUESTIONARIO

Criterios del estilo Likert:

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

ÍTEMS (afirmaciones o enunciados)		1	2	3	4	5
VARIABLE X: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
X1: Inspiración Motivacional						
1	¿La comunicación en nuestra organización se caracteriza por ser persuasiva y capaz de influir positivamente en las decisiones y actitudes de los miembros?					
2	¿Existe un claro proceso de desarrollo y articulación de una visión compartida que guía las acciones y esfuerzos de todos los colaboradores?					
3	¿Se utilizan de manera efectiva símbolos y metáforas inspiradoras para comunicar la misión y valores de la organización de una manera memorable y motivadora?					
X2: Consideración Individualizada						
4	¿Se implementan prácticas de reconocimiento y aprecio individual que reflejan el valor que la organización otorga a cada miembro?					
5	¿Se proporciona orientación y mentoría personalizada para apoyar el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores?					
6	¿El liderazgo demuestra adaptabilidad según las necesidades individuales de los seguidores, asegurándose de brindar el apoyo necesario?					
X3: Estimulación Intelectual						
7	¿Se plantean desafíos intelectuales para fomentar la innovación y el crecimiento personal entre los colaboradores?					
8	¿Se fomenta activamente la resolución creativa de problemas como parte integral de la cultura organizacional?					
9	¿Se promueve la autonomía y se respeta la toma de decisiones informada entre los miembros de la organización?					
X4: Influencia Idealizada (Carisma)						
10	¿Los líderes modelan comportamientos éticos y valores compartidos, estableciendo un estándar ejemplar para toda la organización?					
11	¿Se exhibe de manera consistente una identidad positiva y aspiracional que motive a los miembros a contribuir al éxito de la organización?					
12	¿Se impulsa activamente la creación de una identidad positiva y aspiracional dentro de nuestra organización, con el objetivo de inspirar a nuestros miembros y fortalecer la cultura organizacional?					
VARIABLE Y: CULTURA ORGANIZACIONAL						
Y1: Valores y Creencias						
1	¿Existe una fuerte ética y moral en el tejido cultural de la organización, guiando las acciones diarias de los colaboradores?					
2	¿Las actitudes hacia el trabajo reflejan un compromiso y entusiasmo generalizado entre los miembros de la organización?					
3	¿Las creencias sobre la innovación y el cambio fomentan un ambiente propicio para la adaptación y la mejora continua?					
Y2: Normas y Comportamientos						
4	¿Las normas de puntualidad son consistentemente respetadas y valoradas en la cultura organizacional?					
5	¿Los protocolos de comunicación son efectivos y contribuyen a un flujo abierto y eficiente de información?					
6	¿El estilo de vestimenta y etiqueta en la organización refleja y respeta la cultura empresarial?					

Y3: Clima Organizacional							
7	¿Se mantienen altos niveles de satisfacción laboral entre los colaboradores?						
8	¿Las percepciones sobre la equidad y el trato justo son consistentes y respaldan un ambiente laboral saludable?						
9	¿Existe un fuerte sentido de pertenencia y moral entre los miembros de la organización?						
Y4: Estilo de Gestión							
10	¿El grado de jerarquía en nuestra organización respalda un ambiente de colaboración y participación activa?						
11	¿El estilo de liderazgo, ya sea autoritario, participativo o colaborativo, está alineado con los valores y metas organizacionales?						
12	¿El enfoque en la delegación o control directo se ajusta de manera efectiva a las necesidades específicas de la organización?						
Y5: Comunicación Organizacional							
13	¿Los canales de comunicación preferidos, ya sean formales o informales, son utilizados de manera eficaz para compartir información?						
14	¿La transparencia y apertura en la comunicación son prácticas fundamentales en la cultura organizacional?						
15	¿El uso de tecnologías de comunicación se alinea con las necesidades y objetivos de la organización?						
Y6: Orientación al usuario							
16	¿La cultura organizacional se centra de manera efectiva en la satisfacción y las necesidades de los usuarios?						
17	¿La retroalimentación del usuario se considera fundamental y se utiliza para mejorar continuamente los productos o servicios?						
18	¿Existe un fuerte enfoque en la mejora continua de procesos y servicios dentro de la organización?						
Y7: Innovación y Tolerancia al Riesgo							
19	¿Se fomenta activamente la creatividad y la innovación como parte de la cultura organizacional?						
20	¿La actitud hacia el cambio y la adaptación es positiva y se considera esencial para el éxito de la organización?						
21	¿El manejo de errores y fracasos se aborda de manera constructiva, promoviendo el aprendizaje y la mejora continua?						
Y8: Diversidad e Inclusión							
22	¿Se valora y respeta la diversidad de género, etnia y edad dentro de la organización?						
23	¿Se implementan prácticas de inclusión y equidad para garantizar un ambiente de trabajo justo y respetuoso?						
24	¿Existen acciones proactivas para prevenir la discriminación y promover la igualdad en la organización?						

