



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR
EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU
DEPORTIVO SAC, CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Vásquez Rojas María Celina

<https://orcid.org/0000-0001-8222-0071>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación

Gestión Empresarial Y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

**ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC,
CHICLAYO**

Asesor (a):

Dr. García Yovera Abraham José Firma

Presidente (a):

Mg. Rojas Jiménez Karla Ivonne Firma

Secretario (a):

Mg. Silva Gonzales Liset Sugeliy Firma

Vocal (a):

Mg. Rodríguez Kong Jose Arturo Firma

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación principalmente lo dedico a Dios porque él me dio salud, fuerza y la sabiduría que necesito para poder realizarme como profesional y persona.

A mis padres, por su apoyo incondicional que me brindaron día a día, por darme la oportunidad de ir forjando mi futuro e ir cumpliendo cada uno de mis sueños y objetivos, por sus sabios consejos y valores que me inculcaron, la paciencia, el amor que me han brindado y sobre todo la confianza que depositaron en mí lo largo de estos años.

A los docentes quienes fueron los encargados de transmitirme sus conocimientos para que de esta manera me pueda desenvolver en nuestro ámbito laboral.

Celina Vásquez

Agradecimiento

Le agradezco a Dios por darme vida y sobretodo salud en estos tiempos tan difíciles que actualmente estamos atravesando, a mi familia que brindó su apoyo incondicional para poder superar cada obstáculo que se presentó en el transcurso de mi carrera universitaria, por su apoyo moral, económico y sobre todo por confiar en mí.

Al colegio ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO por haber aceptado que pueda realizar mi tesis y brindarme toda la información necesaria para su desarrollo.

Celina Vásquez

Resumen

La investigación tuvo como objetivo diseñar estrategias de liderazgo para mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo. La metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal, en la que se tuvo como muestra a 32 trabajadores docentes de la institución Adeu deportivo. Los resultados mostraron que las características de la práctica del liderazgo son: se practica diferentes tipos de liderazgo en diferentes medidas, siendo la más resaltante el liderazgo de tipo transaccional y transformacional, asimismo se determinó que el nivel de compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio, de lo que se estableció que el compromiso afectivo se encuentra con un nivel medio, el compromiso continuo un nivel alto la igual que el compromiso normativo. Concluye que los factores del liderazgo que favorece el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, son los siguientes: del liderazgo transformacional se destaca la inspiración de equipos, la transmisión de entusiasmo y el apoyo a trabajadores; del liderazgo transaccional se destaca que existe una aceptación por el líder de la institución, sin embargo, no se acepta que en ocasiones se presenta ausentismo por parte del líder.

Palabras clave: Liderazgo, estrategia de liderazgo, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of the research was to design leadership strategies to improve organizational commitment in Adeu Deportivo SAC, Chiclayo. The methodology was of a quantitative, descriptive approach, with a non-experimental cross-sectional design, in which 32 teaching workers from the Adeu Sports institution were taken as a sample. The results showed that the characteristics of leadership practice are: different types of leadership are practiced in different measures, the most outstanding being transactional and transformational leadership, it was also determined that the level of organizational commitment is at a medium level, from which it was established that affective commitment is at a medium level, continuous commitment a high level, the same as normative commitment. It concludes that the leadership factors that favor organizational commitment in Adeu Deportivo SAC are the following: transformational leadership highlights the inspiration of teams, the transmission of enthusiasm and the support of workers; From transactional leadership, it is highlighted that there is an acceptance by the leader of the institution, however, it is not accepted that sometimes there is absenteeism on the part of the leader.

Key words: Leadership, leadership strategy, organizational commitment.

Índice

| | |
|---|-----|
| Aprobación del jurado | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Resumen | v |
| Abstract..... | vi |
| Índice | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| 1.1. Realidad Problemática | 10 |
| 1.2. Trabajos previos | 13 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 21 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 40 |
| 1.5. Justificación e importancia del estudio | 40 |
| 1.6. Hipótesis | 41 |
| 1.7. Objetivos | 41 |
| 1.7.1. Objetivo general | 41 |
| 1.7.2. Objetivos específicos..... | 41 |
| II. MATERIALES Y MÉTODOS..... | 42 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 42 |
| 2.2. Población y muestra..... | 43 |
| 2.3. Variables, Operacionalización | 43 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 46 | |
| 2.5. Procesamiento de análisis de datos | 48 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 48 |
| 2.7. Criterios de rigor científico..... | 48 |
| III. RESULTADOS | 50 |
| 3.1. Tablas y figuras..... | 50 |
| 3.2. Discusión de resultados | 58 |
| 3.3. Aporte científico | 60 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 67 |
| REFERENCIAS | 70 |
| ANEXOS..... | 75 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente..... | 44 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente | 45 |
| Tabla 3. Baremación del liderazgo..... | 46 |
| Tabla 4. Baremación Compromiso Organizacional | 47 |
| Tabla 5. Análisis de confiabilidad del instrumento | 47 |
| Tabla 6. Liderazgo Transformacional | 50 |
| Tabla 7. Liderazgo Transaccional | 51 |
| Tabla 8. Liderazgo Laissez Faire | 52 |
| Tabla 9. Compromiso afectivo..... | 53 |
| Tabla 10. Compromiso continuo..... | 54 |
| Tabla 11. Compromiso normativo | 55 |
| Tabla 12. Medidas descriptivas de la estrategia de liderazgo..... | 56 |
| Tabla 13. Medidas descriptivas del liderazgo | 57 |
| Tabla 14. Descripción de estrategias de liderazgo | 64 |
| Tabla 15. Plan de acción..... | 65 |
| Tabla 16. Presupuesto de la propuesta..... | 67 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Liderazgo Transformacional..... | 50 |
| Figura 2. Liderazgo Transaccional | 51 |
| Figura 3. Liderazgo Laissez Faire | 52 |
| Figura 4. Compromiso afectivo | 53 |
| Figura 5. Compromiso continuo | 54 |
| Figura 6. Compromiso normativo | 55 |
| Figura 7. Medidas descriptivas de la estrategia de liderazgo | 56 |
| Figura 8. Medidas descriptivas del liderazgo..... | 57 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel Internacional:

En Panamá, Cigarruista (2018) hace mención sobre ciertas características que evidencian falta de compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa. Del mismo modo indica que a través de evaluaciones como de pruebas y entrevistas pueden contribuirse a determinar el nivel en que se encuentra el compromiso que poseen cada uno de sus trabajadores. Por otro lado, mediante un estudio pudo definirse que los chismes, como las mentiras y las quejas son solamente algunas de las execrables características de aquellos trabajadores que no logran comprometerse con la organización.

Asimismo, ha podido obtenerse mediante una investigación que únicamente un 29% de los trabajadores se encuentran llanamente comprometidos y un 26% no se encuentra absolutamente nada comprometidos, e inclusive activamente no comprometidos, no obstante, no puede culparse a aquellos trabajadores como los principales culpables de no lograr sentirse comprometidos, por ende, es necesario que se revise si la misma empresa es capaz de construir una visión dentro la empresa y que además quienes se encuentran encargados de dirigirlos cuentan con las suficientes herramientas para obtener tal compromiso organizacional.

En Puerto Rico, BMA Group (2018) mediante su artículo titulado La falta de empleados comprometidos hará fracasar tu Empresa, puede determinarse que si una organización cuenta con una cantidad mínima de colaboradores comprometidos puede considerarse básicamente una sentencia de muerte lenta, puesto que únicamente un aproximado del 30% de los trabajadores se encuentran comprometidos con su organización, lo cual la conlleva a un respectivo retraso en su desarrollo y por ende también su éxito.

Se considera sorprendente que solo un 70% de los trabajadores no logren sentirse comprometidos con la institución donde laboran, atribuyéndose esto a la vagancia de los mismos o como también a la baja productividad laboral, pero las normas de la propia entidad es la que puede impactar de una manera negativa

ante el compromiso de sus trabajadores y muy posiblemente no ha podido darse cuenta.

Por lo que, en España, Martínez (2018) manifiesta que la innovación en liderazgo crea entornos de salud y bienestar emocional en las organizaciones. A través de una jornada pudo evidenciarse que la salud emocional ha ido convirtiéndose en una de las prioridades claves en lo que respecta las tácticas de responsabilidad como de innovación social en las diferentes entidades.

Del mismo modo se obtuvo que las destrezas son puntos clave para que un sujeto que desempeña el papel de líder genere un estilo de liderazgo innovador en cada una de las entidades. Por lo que para esto es necesario que se cuente con la capacidad de una visión estratégica, que sea capaz de poder visualizar hacia donde quiere dirigirse o se está dirigiendo la entidad, relacionado a las cualidades más destacadas, en este caso la tolerancia frente a errores, la curiosidad, la humildad y por último la incertidumbre. Pero Luis Rodríguez destacó sobre todo una la cual es la transparencia, ya que, los respectivos trabajadores de cualquier empresa esperan tener cierto nivel de participación en lo que respecta las decisiones y además cada una de sus opiniones y sugerencias sean valoradas.

Así también, Ancona y Gregersen (2018) manifiestan que si una empresa se siente cómoda y de acuerdo con el estilo de liderazgo que se encuentra utilizando debería protegerlo. Igual manera señalan que empresas como son Amazon, Tesla y entre otras se encuentran produciendo variedad de productos constantemente, sin embargo, también se dedican a producir su propia versión de liderazgo.

Asimismo, expresan que es relevante desarrollar conocimientos basado en los diferentes estilos de liderazgos, puesto que, si una organización es capaz de descubrir qué tipo de líder se encuentra surgiendo de una manera fiable de sus respectivas filas, es posible que puede iniciarse a ejecutarse algo al respecto, esencialmente si es que dicha entidad no se sintió a gusto con lo que pudo describir.

A nivel nacional:

En Perú, Hewitt (2016) a través de su informe “Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016”, manifestó que Perú es considerado como uno de los países en donde sus colaboradores poseen un elevado nivel de compromiso de lo que respecta la Región. No obstante, se estima que debe ser un tema que necesita fortificarse, en donde también se encuentra la diferenciación de las remuneraciones entre cada uno de sus trabajadores. El tema de la remuneración no se basa en solo incrementarlo si no que se especifique por qué se está incrementando.

Por otro lado, también señala de forma general que los índices de compromiso laboral han ido incrementándose, en este caso América Latina es considerada como la región que se encuentra liderando dicha tendencia con un 72% de promedio, pero Perú ha logrado superarlo con un 74% de promedio.

Asimismo, Arbaiza (2017) hace mención que el identificar y conservar el compromiso por el lado de los trabajadores es considerado como una de las materias de gran interés para cualquier empresa que posee el anhelo dirigir de una manera sostenida sus respectivas tareas junto a sus colaboradores. Por lo tanto, dicho compromiso requiere los trabajadores se encuentren a disposición para lograr llevar a cabo el rol confiado y que además se encuentren preparados para ejecutar ciertos esfuerzos para que se pueda conseguir dichos objetivos mutuos. Entonces, ¿de qué manera puede lograrse que los trabajadores consigan sentirse comprometidos tanto con la organización como sus respectivas funciones? Pues sería de gran relevancia que se identifiquen ciertos comportamientos de los trabajadores los cuales logren relacionarse con el compromiso, pudiéndose revelar a través del entusiasmo, la dedicación, la implicación y el involucramiento en las funciones que se desempeñaran.

En tanto, Rodríguez (2017) señala que las empresas en los últimos tiempos buscan tanto liderazgo como responsabilidad entre los jóvenes, del mismo modo debe contarse con una adecuada comunicación oral y a la vez escrita. Asimismo, manifiesta que el contar con una adecuada predisposición y a la misma vez flexibilidad para conseguir adquirir conocimientos, sentirse comprometidos con las organizaciones, pensamientos analíticos y sobre todo una excelente capacidad de

adaptación a diferentes equipos para trabajar y de esta manera llevar a cabo ciertos proyectos en compañía de más personas que posean diferentes perfiles.

Por su lado, Noreña (2018) hace referencia sobre el liderazgo estratégico, en donde también indica que una de las variables que suele acelerar lo que es el fracaso de una entidad es el nivel de liderazgo que se encuentra presente en la realización de sus respectivas estrategias. Por lo que considera que tanto las terminaciones liderazgo como estrategia poseen un elevado nivel de relación en lo que concierne un plazo largo. Entonces una organización puede que cuente con un excelente planeamiento estratégico, pero, si este no cuenta con los líderes adecuados es muy probable que su éxito logre reducirse de una forma significativa.

A nivel local:

La institución Adeu Deportivo, viene trabajando hace quince años en el sector educativo en los niveles de primaria y secundaria, desarrollando sus actividades con el objetivo que lograr sus metas en el aspecto académico y el deportivo. La empresa cuenta con 32 trabajadores docentes, 3 administrativos, y personal de mantenimiento, quienes desarrollan sus actividades con la mayor eficiencia posible. Sin embargo, en la institución se desconoce el nivel de compromiso organizacional que existe, y cuáles son los factores que favorecen o no, al igual que las características del liderazgo, puesto que se ha ido cambiando de administración durante los últimos cinco años, desde el 2016 hasta el 2021. De esta manera se hace necesario contar con información sobre las variables de tal manera que se pueda establecer acciones de solución que favorezcan la mejora del compromiso organizacional por medio de acciones de liderazgo eficientes.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional:

Bazurto (2016) en su investigación de título *Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en una Entidad Pública Ecuatoriana*, cuya finalidad fue determinar cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional dentro de esta entidad pública ecuatoriana. Metodológicamente fue observacional de un corte transversal y también

descriptiva, en lo que refiere la obtención de los datos se obtuvieron mediante encuestas y entrevistas, las cuales se les aplicó a los 92 funcionarios que constituían la muestra de la investigación. En donde los resultados demostraron que el compromiso organizacional presenta un sesgo de aspecto negativo, pues los respectivos funcionarios en los cuestionarios pudieron reflejar aquellos niveles bajo sobre el compromiso que mantiene la propia entidad. Se concluyó que la falta de correlación entre lo que es las variables en estudio, pueden atribuirse que podrían ser otras variables las que influyen sobre lo que respecta el compromiso como la motivación a los logros, el periodo por servicio, el empoderamiento o ya sean también las experiencias laborales y el clima organizacional.

Salazar (2018) en su estudio titulado como *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una Entidad Pública Ecuatoriana*, donde su objetivo principal fue identificar si la variable de satisfacción laboral tiene relación e influencia sobre la variable de compromiso organizacional, análisis que se ejecutó en el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017. En lo que respecta su metodología se determinó por ser cuantitativo y además una muestra constituida por 229 trabajadores. Por lo tanto, dicho resultados manifiestan que ambas variables reflejan algunas expectativas intrínsecas de sus respectivos colaboradores, encontrándose rodeados por problemas tanto laborales como familiares que logran perjudicar sus emociones y a la vez sus sentimientos. Finalmente se llegó a la conclusión de que es relevante que la entidad invierta en lo que respecta capacitaciones basados en mentoring y coaching para los niveles de supervisión con la finalidad de que proporcionen sinergias que hagan posible dicho interés, la estimulación, el compromiso de los respectivos trabajadores de la entidad financiera y la satisfacción.

Ordoñez y Villavicencio (2018) en su aportación de título *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño financiero*, en donde establecieron como principal propósito determinar la influencia en la relación entre el estilo de liderazgo de los directivos y directivas y el desempeño financiero de las organizaciones ecuatorianas. En función a su metodología de definió por ser descriptiva correlacional junto a un diseño no experimental, donde 13 empresas

constituyeron su muestra a los que se tomó a cada representante para ser entrevistado y obtenerse la información requerida. Entre sus principales resultados pudo concretarse que dichas empresas no suelen regirse ante un modelo que logre enfatizarse a lo que respecta el género masculino como uno de los seguidores de estilo transaccional. Concluyendo que, cierto análisis comparativo de los diversos índices de lo que respecta el liderazgo señala que no hay alguna dependencia entre las correspondientes variables que fueron estudiadas en la presente aportación.

Guerrero (2017) en su investigación titulada *Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores*, teniendo como finalidad probar las probables diferencias entre los diferentes estilos de liderazgo presentes en los hombres y mujeres, como la incidencia de los mismos en el desarrollo de los grupos que rigen. La investigación se enmarco bajo un enfoque cuantitativo en donde se consideró de relevancia las aplicaciones de encuestas para la obtención de los datos considerados necesarios, de igual manera su muestra se vio constituida por 40 colaboradores de la entidad dividiéndose entre 20 mujeres y 20 varones. En tanto los resultados que lograron obtenerse fue que, de acuerdo a sus respectivas destrezas intrínsecas, como la organización, suelen manejar de un modo eficiente cada uno de los correspondientes recursos; esta misma creatividad con la que desempeñan sus tareas, les hace posible además proporcionar negocios nuevos y convertirse en Empresarias. Concluyéndose que, la presente investigación hará posible que se examine ciertas diferencias de géneros que logren presentarse en los diferentes estilos del liderazgo y por ende su incidencia en los determinados equipos de actividades, definiéndose como se procederá analizar las expectativas que los diversos equipos poseen en relación a los diferentes estilos por parte de sus respectivos jefes.

Tello (2018) en su aportación de título *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*, cuyo fin fue determinar la relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral, para ello se delimita el espacio a la Empresa de Calzado Mil Boots de la ciudad de Ambato ubicada en el sector del Parque

Industrial. En cuanto al tipo de estudio se determinó por ser descriptiva y al mismo tiempo correlacional junto a un diseño no experimental, mientras que su muestra se constituyó a base de 63 sujetos hallándose entre ellos 49 colaboradores y 14 directivos aplicándoles un cuestionario relacionado al de Meyer y Allen. En lo que refiere sus resultados establecieron que para dicho caso no hay alguna relación lineal entre ambas variables, inversamente a aquello que se considera de un modo global e incluso con los efectos de ciertas averiguaciones en relación. Pudiéndose concluir que después de haber sido aplicado dicho cuestionario de Meyer y Allen pudo definirse que los colaboradores expresan un nivel compromiso moderado en lo que refiere las tres correspondientes dimensiones efectivas, tanto de continuidad como de normativa.

A nivel Nacional:

Alvarado, Fonseca, y Ruiz (2018) en su aportación titulada *Estilo de liderazgo que genera mayor nivel de desempeño y satisfacción en el área de rentas vitalicias – grupo lima – de una Empresa de Seguros*, plantearon como finalidad identificar cual de los estilos de liderazgo que los respectivos asesores esperan que sean encontrados en sus supervisores, donde los colaboradores se sientan complacido de trabajar a dicho líder y del mismo modo contribuya a alcanzar su desempeño máximo, suministrando datos relevantes para las respectivas tomas de planes de acciones o de medida que proporcionen impactos positivos en los respectivos equipos comerciales. En tanto su metodología fue exploratoria y mientras que su muestra se vio constituida por algunos equipos de trabajo liderados por supervisores, formando una totalidad de 73 personas las cuales se les aplicó un cuestionario como fuentes de información. Con respecto a sus resultados se demostró que dichos estilos de liderazgo inciden de una manera positiva en lo que respecta el desempeño con también en la satisfacción de cada uno de los trabajadores. Finalmente, se logró concluir que pese a que se tome como referencia el estilo del rango total de liderazgo, sus efectos pudieron demostrar que no hay solo un estilo de liderazgo efectivo dentro de lo que respecta el área comercial, más bien va a depender de los grupos como del entorno, pudiendo ser los directivos, ya sea de apoyo, enfocado a lo participativo como al logro.

Campos y Roque (2018) en su investigación de título *Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018*, establecieron como propósito determinar el nivel de la correlación entre lo que respecta ambas variables. Por otro lado, en relación a su diseño se definió por ser descriptiva correlacional en donde 33 jefes de departamento fueron tomados como muestra de la aportación a los que se le considero necesario aplicarseles un cuestionario de Estilos de Dirección. En lo que refiere los resultados se obtuvo que un 33% de los jefes poseen una inteligencia emocional en un nivel alto, promedio pero sin embargo a la vez bajo, en lo que concierne los estilos de liderazgo, un 54.5% de dichos jefes suelen presentar un estilo de liderazgo orientativo, un 42.4% con estilo de liderazgo coercitivo en un nivel medio. Concluyéndose que, se carece de instrumentos de inteligencia emocional y también de estilos de liderazgo en un planilla de evaluación con respecto al desempeño anual de dichos profesionistas de la salud de las respectivas entidades de salud como uno de los indicadores de referencia de lo que comprende el perfil.

Córdova (2018) en su estudio denominada *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del ceticos Paita*, cuya finalidad fue establecer el nivel de la correlación entre lo que concierne las variables que se optaron por estudiar en los respectivos colaboradores de la entidad. Con referencia a su metodología aplicada fue descriptivo y correlacional a la vez correlacional en lo que refiere su diseño fue no experimental y teniendo un corte transeccional, en torno a sus instrumentos que se usaron fue a Escala de Motivación Laboral y la de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, siendo aplicadas a su muestra definida por 22 colaboradores. Los principales resultados confirmaron que dicha hipótesis general señala que si existe una correlación de tipo positiva, la cual es muy fuerte y también de gran significancia de lo que respecta la motivación de Motivación de McClelland acerca del Compromiso Organizacional ($Rho= 0.898$), mejor dicho que mientras mayor sea dicha motivación en el trabajo, mayor será el compromiso organizacional. En donde se concluyó que necesita implementarse mejoras basadas en un criterio de eficiencia como de eficacia con la finalidad que conserve dicha percepción de la relación que existe entre las dos respectivas variables.

Vidal (2016) en su aportación de título *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una Entidad Pública, Nuevo Chimbote*, donde su principal objetivo establecido fue determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. En torno a su metodología de estudio se definió por ser de diseño correlacional en donde su muestra estuvo constituida por 120 individuos los cuales fueron evaluados, los mismos que corresponden a la parte administrativa, en tanto los datos fueron obtenidos mediante una evaluación psicométrica basada en un instrumento de escala de liderazgo organizacional. Entre los resultados pudo demostrarse con relación a los niveles de los estilos de liderazgo en cada uno de los trabajadores de cierta institución se consigue que la gran cantidad de trabajadores de dicha institución, 59 de los participantes poseen un liderazgo de tipo generativo punitivo en un nivel promedio, por otro lado 105 de estos tienen un nivel promedio, después de un estilo de liderazgo racional. Se concluyó que, la correlación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional es de una manera negativa.

Raymondi (2018) cuya investigación titulada *Estilos de liderazgo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C*, cuyo fin fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa. En lo que concierne la investigación fue no experimental teniendo un corte transversal y su diseño se concretó por ser descriptivo correlacional, en lo que refiere 80 individuos formaron la muestra de la investigación donde se consideró relevante aplicar un instrumento a través del cuestionario basado en los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional. En tanto sus resultados demostraron que existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,859** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C. Lográndose concluir que la empresa no cuenta con estrategias basadas en el liderazgo y el desarrollo organizacional que contribuya optimizar sus niveles de productividad y de esta manera incrementar también la calidad dentro de sus respectivos colaboradores.

A nivel Local:

Huamán (2018) en su investigación denominada como *Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017*, planteo como objetivo central establecer el nivel de correlación entre las variables que se optaron por estudiar en las enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017. En lo que respecta su metodología esta fue cuantitativa junto a no experimental, en tanto su diseño se definió por ser correlacional. Mientras que su muestra constituyo en base a 65 enfermeras de las diversas áreas. Entre los resultados se obtuvieron que un 32,3% de las profesionistas del área de enfermería evidenciaron poseer una satisfacción laboral de nivel alto, ante a los estilos de liderazgo un 33.8% se evidencio que poseen un estilo de liderazgo racional. Lográndose concluir que mediante la correlación de Pearson ($p=470$) si existe una correlación, pero de un nivel débil. Del mismo modo pudo evidenciarse que la hipótesis que se calculó es mayor a lo que se estima el valor de la chi cuadrada ya tabulada, por lo tanto, los efectos logran demostrar que la hipótesis positiva consigue determinar que si existe una correlación entre las dos variables.

Yzáziga (2017) en su estudio de título *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo – 2017*, cuya finalidad central fue establecer la correlación entre lo que respecta los estilos de liderazgo y la resiliencia en colaboradores de la empresa en investigación. En lo que concierne su metodología se determinó por ser descriptiva correlacional, en lo que respecta su muestra estuvo compuesta por colaboradores de MAPFRE – Chiclayo, además se hicieron uso de escalas como liderazgo organización como la de Resiliencia de Wagnil y Young para poder recaudar la información. En tanto sus resultados pudieron demostrarse que, si existe una correlación importante en lo que refiere las dos variables, asimismo, que respectivamente cada estilo de los liderazgos contesta a un diverso nivel de resiliencia. En relación a su conclusión, se obtuvo la empresa necesita de la implementación de un plan anual de capacitaciones para incrementar los diferentes conocimientos, destrezas y también aptitudes de los respectivos trabajadores de la entidad, con el único propósito de resaltar dentro de sus áreas de trabajo.

Soto (2019) elaboró una aportación con título *Compromiso organizacional y el desempeño del personal administrativo de la ONG IDES Sicán - Ferreñafe 2019*, donde señaló como objetivo esencial definir la correlación entre lo que respecta las variables en investigación. Por otro lado, en relación a su metodología se concretó por ser aplicada, cuantitativa, correlacional y en lo que concierne su diseño se determinó por ser transversal no experimental, mientras que su muestra se vio constituida por una cantidad de 25 personas pertenecientes de los colaboradores administrativos, a los que se consideró necesario empleárseles un instrumento mediante un cuestionario para poder recolectar valiosos datos. Con relación a los resultados que pudieron obtenerse fueron que después de haberse aplicado el coeficiente de Pearson, pudo determinarse que si existe una correlación $r = 0.102$, pudiendo ser interpretado como una relación positiva pero moderada entre lo que respecta ambas variables. En conclusión, con relación a los niveles en los que se encuentran las variables, se definió que la de compromiso organización posee un nivel bajo, ya que un 60% de los participantes demuestran estar en desacuerdo con este y en tanto el desempeño, se definió por hallarse en un nivel medio, pues un 64% demostraron estar de acuerdo con cada una de las respectivas actividades del desempeño.

Gonzales (2016) en su tesis de título *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del establecimiento penitenciario Callao, 2015*, estableció como objetivo central descubrir el nivel de la relación entre cada una de las variables, esencialmente en los colaboradores del área administrativo de dicho establecimiento. Acerca de la metodología que se utilizó fue cuantitativo su enfoque, del mismo modo fue descriptivo consiguiendo definir un corte de tipo transversal haciendo posible que se tenga un diseño correlacional. En tanto a su muestra estuvo basada en 72 colaboradores en donde se consideró necesario aplicar una escala basada en la satisfacción laboral, del mismo modo se estimó emplearse un instrumento de lo que respecta el compromiso organizacional de Allen y Meyer. Con referencia a sus resultados pudo concretarse que a un superior incremento de la satisfacción laboral en los colaboradores logrará incrementarse al mismo tiempo el compromiso organizacional. Por lo tanto, se es posible concluir que el establecimiento carece de talleres de motivación, actividades, juntas de equipos, que contribuyan a

proporcionar datos de interés para los respectivos colaboradores, y de esta manera poder realizar análisis periódicos del clima en el trabajo, proporcionando las participaciones activas de cada uno de los colaboradores.

Frontado y Muñoz (2017) en su investigación titulada *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública*, en donde su primordial propósito fue concretar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional en lo que corresponde los trabajadores de dicha institución pública. Su metodología se enfocó por ser cuantitativa y en tanto su diseño se determinó por ser correlacional, contándose con 99 trabajadores como única muestra de la investigación. En lo que concierne sus instrumentos utilizados para lograr la información necesaria se utilizó la Escala de motivación-MLPA y la de compromiso organizacional. En cuanto sus resultados pudieron demostrar que el nivel de la relación que existe entre las dos variables, de manera que se entiende que mientras mayor sea la motivación en los trabajadores mayor será el nivel de su compromiso en la institución. Se concluyó finalmente que el área encargada del talento humano debe facilitar ciertos programas de incentivos para sus respectivos trabajadores, con el propósito de que se cree incentivos para lo que concierne el buen progreso efectivo de dichas actividades asignadas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

1.3.1.1. Definición

Vera, Jiménez, y Gamboa (2017) definen al liderazgo como una de las habilidades requeridas para poder enfocar a cada una de las acciones de ciertos grupos humanos en una ya establecida dirección, infundiendo valores de acción y anteponiendo ambientes de desenvolvimientos de las acciones de aquel determinado grupo. Del mismo modo cuenta con la destreza para poder definir objetivos, llevar a cabo un monitoreo de los mismos y también la aptitud de brindar feedback, completando las diferentes alternativas de los demás.

Pautt (2017) hace mención sobre el liderazgo como uno de los procesamientos para lograr direccionar los comportamientos de los demás hacia el logro de ciertos propósitos. Determinar rotundamente directivas; concretar

objetivos y del mismo modo las prioridades y expresarlos. Poseer cierta energía y después que se transmita a los demás. Estimular y también causar confianza. Contar con el valor necesario para poder resguardar o personificar costumbres, pensamientos y relaciones. Saber manejar los cambios para de esta manera asegurar el nivel de la competitividad y tanto la efectividad en un plazo largo. Planear de una manera abierta los problemas para conseguir mejorar la calidad de sus respectivas decisiones y la efectividad de la empresa.

Maxwell (2016) hace referencia que el liderazgo se basa en conseguir algo por medio de otros sujetos, aquello no se habría realizado si no se hubiera encontrado allí. En la actualidad en el mundo, significando menos y menos mandatos como también controles y más cambios de los pensamientos de las personas, y de esta manera conseguir transformar la manera en la que se dirige. Hoy en día, el liderazgo tiene la capacidad para dar movimiento a ciertas ideas y también valores que logren energizar a los sujetos.

1.3.1.2. Importancia del liderazgo

Ferguson y Moritz (2016) resumen la importancia a través de los aspectos siguientes:

Se considera relevante por ser una de las capacidades que posee un directivo o ya sea un jefe para enfocar y de esta manera direccionar a los respectivos colaboradores de la empresa.

Una empresa es capaz de tener un adecuado planeamiento y correcto funcionamiento por medio del monitoreo y los procesamientos administrativos y también técnicos eficientes, no obstante, si hay la carencia de un líder es muy posible que llegue a generar caos y también crisis.

Se considera que es importante para sobrevivir, pues en mundo tan cambiante en el que nos encontramos se necesita de sujetos que cuenten con destrezas esenciales de direccionar y manipular ciertas estructuras de la empresa.

En cambio, se ha logrado evidenciar que varias de las empresas aun contando con planeaciones deficientes y también poco coherentes y pésimas técnicas y experiencias de la empresa y monitoreo han perdurado en un mundo

que se encuentra cambiando por la presencia de líderes que posee algún tipo de autoridad y también visión.

1.3.1.3. Características del liderazgo

Teniéndose presente ciertos fundamentos de lo que respecta un real liderazgo, y recolectando diferentes aseeraciones, considerándose que el liderazgo necesita tener presente las características mencionadas a continuación, según Adameandco (2017):

Una mente global. Por tanto, una persona que desempeñe el papel de un líder es necesario que cuente con pensamientos más abiertos hacia lo que es el mundo, mejor dicho, se requiere que este no sea una persona conformista en base a mercados cerrados y también monopolios, en otras palabras, tener un pensamiento sobre un negocio de tipo sin fronteras (Adameandco, 2017).

Innovación y creatividad. Una persona considerada como una líder verdadera crea al mundo en lo que concierne transformaciones apresuradas, debiéndose estar preparado para lograr afrontar correctamente y que este no logre incidir de una manera negativa en la parte administrativa de aquella organización. Dichas transformaciones conjeturan a las respectivas presencias de líderes, administrativos, directivos y colaboradores operacionales que obtienen conocimientos de cómo combatir con los diferentes cambios y lo que respecta la innovación. Un líder mundial requiere que se desarrolle un cierto ambiente de innovación en las empresas y se implemente estrategias que hagan posible la utilización de las tecnologías para poder enfrentarse ante las competencias (Adameandco, 2017).

Flexibilidad. Considerado como una de las características de gran relevancia correspondiente a un liderazgo real-, mejor dichos que para poder conseguir la flexibilidad se necesita que se involucre con diferentes modeladores de las culturas como de los negocios, y requieren evidenciar la inserción y respeto sobre lo que es la diversidad (Adameandco, 2017).

Habilidades de comunicación. En la actualidad los diferentes modos de la comunicación organizacional como empresarial se encuentran considerando como aquellos requisitos habituales de diversas entidades que tratan de optimizar

su enfoque competitivo y conseguir sus correspondientes metas (Adameandco, 2017).

Capacidad para crear y liderar el cambio. Un líder global es considerado como uno de los actores fundamentales para lo que refieren la transformación organizacional. Nadler y Tushman (1990) recalcan dicha argumentación expresando que “el liderazgo ejecutivo es uno de los factores decisivos en lo que respecta la instrucción y ejecución de los cambios cualquier entidad” (Adameandco, 2017).

Formación de equipos de trabajo. Conseguir un pensamiento real sobre lo que refiere a equipo en los servidores de alguna empresa, es tomado como uno de los retos de mayor compromiso de cualquier líder de una empresa (Adameandco, 2017).

Motivación para aprender. Se conoce que para lograr que los empleados posean una elaboración laboral mayormente productiva y se consiga demostrar tanto eficacia como eficiencia, estimándose necesario que se motive, por medio de remuneraciones, y demás estímulos que susciten el reconocimiento con su respectiva entidad. Con respecto al dominio de las competencias que todo líder necesita tener para poder desarrollar mandato se consigue mediante conocimientos, una atención de forma frecuente y el trabajo exigente. Asimismo, requiere que se desarrolle una organización en donde existan constantes conocimientos y una continua práctica (Adameandco, 2017).

1.3.1.4. Estilos de liderazgo

Se hace mención que puede existir diversidad de teorías referidas al liderazgo como del mismo modo autores, y en referencia a los estilos de liderazgo mayor énfasis se ha conseguido más teorías sobre cualquier otra.

Tracy (2015) plantea cuatro diferentes estilos de liderazgo: considerándose el primero como informativo, ajustable una vez que el trabajador se encuentra en un procesamiento de formación; el segundo estilo se denomina como el persuasivo, basándose en que el trabajador en este caso suele ser mayormente competitivo; el tercero denominado como el participativo, en este caso el trabajador ha conseguido un superior nivel de madurez, el

direccionamiento o énfasis a las actividades un poco más bajas (asumiéndose que los mismos pues trabajar solos) y suele más bien enfatizarse en relaciones, en el cuarto estilo se ubica el delegatorio, el cual se basa en un elevado nivel de madurez, de manera que puede delegarse actividades sin ser tan controladas y asimismo ocasionado por el elevado nivel de seguridad y confianza requiriendo una escasa atención a las diversas asociaciones. Dichas teorías de aplicaciones evolutivas y diferencia de lo que corresponde al liderazgo se encuentra acorde de la forma en la que suele desarrollarse la madurez de los trabajadores.

Fundamentalmente para este estudio se toman en cuenta 3 diferentes estilos de liderazgo: el transformacional, el laissez faire y por último el transaccional, los cuales se tomarán en cuenta para dicha aportación de acuerdo a Hiriappa (2018). Una vez que ya ha sido designado la responsabilidad del liderazgo y por ende el mandato conveniente, siendo tarea de los líderes conseguir ciertas metas trabajado con sus respectivos seguidores, dándose mediante el estilo que quiera agregársele.

Liderazgo Transformacional

Salcedo (2018) (citado por Castro Solano et al, 2007) diseño una teoría del liderazgo transformacional, tomando al liderazgo como uno de los procesamientos de incidencia en el que los individuos que desarrollan el papel de líderes van a conseguir repercutir sobre sus respectivos seguidores. Establecieron del mismo modo su propia teoría según a las investigaciones realizadas por House y Burns. Dichos escritores hacen mención que “aquellos líderes denominados como transformacionales provocan ciertas transformaciones sus respectivos seguidores como resultado de la concienciación sobre la relevancia que poseen los efectos posteriormente de haberse cumplido con ciertas actividades designadas”. Del mismo modo motiva para que cada uno de sus seguidores logre ir más allá de los intereses mismos mediante la realización de los objetivos de la entidad.

Fischman (2017) relata que tal estilo logra motivar a los respectivos seguidores para llevar a cabo mucho más de lo que se planteó en sus inicios. Asimismo, anuncia que existirá una atracción de tipo emocional por parte de los respectivos seguidores de los líderes, mejor dicho, que existe un enérgico

reconocimiento personal con los líderes, debido a que se enfoca más allá de lo que son las recompensas individuales y por ende los intereses también. Del mismo, especifica ciertas particularidades que necesitan tener aquellos líderes transformacionales: extendiendo y elevando cada uno de los intereses de los respectivos seguidores y estimular a ir por aquellos intereses de su conjunto, logrando articular una visión verdadera con respecto al futuro consiguiéndose ajustar, motivando a cada uno de los trabajadores intelectuales y poniendo una mayor atención a las respectivas diferencias en los mismos. Dichos líderes, del mismo modo inventan visiones nuevas, congregan la responsabilidad que se encuentra enfocada en la obtención de aquellas metas y, añadiéndoselos, logran cambiar la entidad.

Adameandco (2017) enuncian que dicha definición de liderazgo transformacional brindada por Bass. Logrando definirlo partiendo de las dimensiones siguientes:

Carisma, se obtiene que un líder carismático se considera competente logrando generar pasión y también creencia, tratando de coincidir con la empresa. Del mismo modo, aquellas personas líderes suelen comportarse de una manera que son considerados como modeladores por los respectivos seguidores, evidenciando un adecuado comportamiento ético y a la vez moral.

Visión, o ya sea aptitud para lograr determinar una actividad en donde se consiga incluir cada uno de los integrantes de la empresa para llevar a cabo un mismo fin.

Consideración individual, brindar atención a cada uno de los sujetos según los intereses y características propias. En otras palabras, aquellas personas consideradas como líderes cuentan con la capacidad de mantenerse siempre atentos sobre las necesidades personales del crecimiento de cada uno de los miembros que forman parte de su equipo; dichas características de todos los miembros consigan ser identificadas.

Estimulación intelectual, ofrece a cada uno de los integrantes de la empresa motivos para lograr transformar la manera en la que se piensa sobre dichos conflictos técnicos, asociaciones, actitudes y también valores. Aquellos líderes se encargan de alentar a sus respectivos grupos con la finalidad de que se

desarrollen tanto creativas como innovadoras ideas, ofreciéndoles una perspectiva desemejante a los antiguos conflictos.

Dicha capacidad que consigue estimular, tomando en cuenta las necesidades y brindando soportes tanto emocional como también intelectual.

Liderazgo Transaccional

Rodríguez (2015) expone sobre el liderazgo transaccional aquellos seguidores proceden a través de los intereses personales, más bien de ser estimulados por dichas personas líderes con la finalidad de alcanzar los respectivos objetivos de la empresa, dejando aquellos de lado. Por lo que también menciona que “este tipo de liderazgo se dan cuando aquellas personas líderes recompensan o, caso contrario intervenir de una manera negativa en virtud de conseguir comprobar acerca de que si el desempeño de los correspondientes seguidores se encuentra acorde o que simplemente no es que se esperaba”.

Rodríguez (2015) discurre acerca de dos sub dimensiones:

Recompensa contingente;

Consigna a una correspondiente relación entre lo que respecta el líder y el seguidor orientada por los diferentes cambios mutuos. De tal modo que los líderes reconocen los requerimientos de los respectivos seguidores y efectúa una transacción entre lo que concierne los requerimientos de los grupos como los de cada sujeto. Premia o castiga en relación a la ejecución de cada uno de los diferentes propósitos.

Dirección por excepción; en este caso los líderes se encargan de intervenir cada vez que se considere necesario llevar a cabo ciertos cambios en lo que refiere los comportamientos de los respectivos seguidores o ya sea correcciones.

Ferguson y Moritz (2016) expone que ciertos escritores establecen que el estilo transaccional relata cambios recíprocos entre lo que respecta los líderes y los seguidores. Lo cual significa que dichos seguidores lograrán obtener adecuados efectos cuando suelen desempeñarse según a los anhelos de los líderes, denominándose a tal procesamiento como un costo – beneficio.

De acuerdo a Abrashoff (2019) refiere que “dicho estilo suele estimular a cada uno de los seguidores a través de experiencias circunstanciales en base a premios”. El mismo autor, agrega que este tipo de líderes determina perspectivas y también metas en base a rendimientos y retroalimentación a los seguidores.

Pautt (2017) agrega que es aquella interacción entre los líderes y los seguidores encaminada a través de canje en lo que respecta del uno al otro. Completa los pensamientos haciendo mención que los líderes identifica cuales son cada uno de las necesidades de los respectivos seguidores, tratando de encontrar algún convenio entre las necesidades del grupo como también los de cada sujeto, ya sea recompensando como también sancionando según la obtención de los propósitos.

Liderazgo Laissez Faire

Según Russell (2019) este estilo “involucra de cierta forma la carencia de lo que respecta el liderazgo, dichas decisiones no suelen ser tomadas, aquellas acciones suelen ser demoradas y por otro lado suelen ignorarse las responsabilidades de los correspondientes líderes. Considerándose como un estilo que no es eficaz”. Los líderes que hacen uso de este estilo de liderazgo suelen dejar todo al libre albedrío de cada uno de los respectivos integrantes de los grupos. No suele distribuirse actividades, consiguiendo que aquel grupo por si propio haga lo que considere adecuado, ocasionando cierta consonancia y, por ende, mal entendidos entre lo que concierne sus integrantes.

Abrashoff (2019) explica que dicho estilo trata de que no se tomen decisiones, como es el monitoreo serio. Asimismo, dichos líderes suelen caracterizarse por ser inactivos, puesto que suele ser extremadamente pasivos. Por otro lado, suele caracterizarse por la terminación de sus empleados en la planeación, ordenamiento y realización de los trabajos, en este caso el líder no suele participar y tampoco analiza el trabajo efectuado, mejor dicho, no suele realizarse evaluaciones al rendimiento.

Optándose por seleccionar la perspectiva de Adameandco (2017) en este estudio, en donde se optó por tomar en cuenta los diferentes estilos de liderazgo como transaccional, laissez faire y transformacional, pues estos estilos

simultáneos que gozan un superior consentimiento en dichas comunidades científicas.

1.3.2. Compromiso organizacional

1.3.2.1. Definición

Florez (2017) siendo así el medio ambiente organizacional es un conjunto de percepciones y opiniones que vienen de los empleados ya que esta misma va de la mano del compromiso organizacional, siendo las mismas comprometidas por dichas variables del medio y personal

Silva (2018) El compromiso organizacional en un estudio describe a una organización como punto clave sus características y estas se ven reflejadas en las aptitudes de las personas que conforman dicha organización.

Gonzáles (2018) Las buenas aptitudes y el compromiso por la organización llegan del agradable ambiente organizacional ya que esto contribuye a un compromiso positivo para la contribución de buenas acciones en dicha organización. (Gonzáles, 2018)

1.3.2.2. Tipos de Compromiso organizacional

Según González (2017) manifiesta los tipos de Compromiso organizacional de la siguiente manera:

Compromiso de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador: siendo así la confianza en los empleados se ve relativamente afectada y desmerecida según esta etapa de compromiso. En su gran mayoría tanto los objetivos como la toma de decisiones, van siempre de manera decreciente siendo este el inicio desde la punta más alta de la organización. La tensión laboral se torna pesado y negativo para los colaboradores ya que dichos empleados son dominados por el miedo entre ellos amenazas y castigos y en ocasiones con mínimas recompensas, dicha satisfacción de sus necesidades se ve reflejado en sus niveles psicológicos y seguridad de los colaboradores. Dicho compromiso presenta un ambiente neutral en la que la comunicación con los colaboradores es de forma habitual con instrucciones concisas y directas. (González, 2017)

Compromiso de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista:

Este compromiso es la que se describe como confiabilidad mediana con sus colaboradores, como la de un hacendado y su siervo. Como toda grande organización la toma de decisiones se toma en la punta más alta, pero con excepción, de algunas que se toman a media distancia como un punto medio. Las motivaciones para el personal son métodos utilizados habitualmente, entre ellos las recompensas y en ocasiones los castigos. Según este compromiso las necesidades sociales de sus colaboradores se ven como un juego de azar por parte de la dirección, sin embargo, se trabaja dentro de un ambiente ordenado y neutral. (González, 2017).

Compromiso de tipo participativo: Sistema III –Consultivo: según el compromiso participativo que se tiene en sus colaboradores por la dirección de la empresa. La toma de decisiones se toma en el pico más alto de la organización, pero esto no quita que los colaboradores puedan tomar algunas decisiones hasta cierto punto. La motivación del personal es entre ellas las habituales, como las recompensas los castigos ocasionales y entre otras implicaciones con el fin de motivarlos. Este presente compromiso presenta un espacio bastante emprendedor en la cual motiva a lograr metas trazadas. (González, 2017).

Compromiso de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo: La confianza en sus colaboradores se ve reflejado en este compromiso, la toma de decisiones está disperso en toda la organización y se ve en el orden de cada uno de las áreas, la comunicación no es la habitual, en pocas palabras es más directa no solo progresiva o regresiva. Los colaboradores son motivados más por la importancia que les hace sentir la organización en función a su participación, además del logro de objetivos y por su buen rendimiento entre ellas el mejoramiento del rendimiento laboral. Hay una relación de confianza entre el colaborador y su superior. La organización es más unida todos los colaboradores trabajan con un fin en común y lograr los objetivos establecidos bajo una planeación estratégica. (González, 2017)

1.3.2.3. Principios del Compromiso organizacional

Según Alles (2018) en el estudio de Compromiso Laboral se pueden considerar los siguientes principios:

Referido a las características del medio ambiente de trabajo.

Percibidas directa o indirectamente por quienes interactúan en un determinado a un ambiente social.

Repercute en el comportamiento laboral.

Variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Describe características peculiares y distintivas de las organizaciones relativamente permanentes.

Forma parte de un sistema dinámico en interacción con las estructuras y otras características organizacionales

1.3.2.4. Dimensiones del Compromiso

Alles (2018) expresan que las dimensiones del Compromiso organizacional son:

Estructura. Se encuentra estructurada por la idealización en general que presenta los colaboradores de dicha organización, con respecto a la estructura de una organización, esta se encuentra conformada como toda organización con reglas, numero de políticas entre muchas actividades de labores que se realizan a diario. Las organizaciones de estos tiempos modernos deben estar muy bien estructuradas que dichas sean livianas y se permitan llevar un proceso de un alcance a sus objetivos de organización. (Alles, 2018)

Responsabilidad (Empowerment). Se entiende con responsabilidad, la confianza que depositan los directivos de una organización para que los personales en distintos niveles de dicha organización sean participe de la toma de decisiones a nivel de la organización. También se ve reflejado la proactividad y la percepción del colaborador, en el cual se sienten libres de tomar una decisión viéndose reflejados como líderes juzgándose ellos mismos en dichas actividades de la organización. (Alles, 2018).

Recompensa. Se entiende con las motivaciones y logros que impone la organización con el fin de lograr el cumplimiento de objetivos. Como en toda organización la recompensa siempre va de la mano con un beneficio salarial o con algún beneficio para el colaborador directamente, pero el fin de la recompensa es aumentar el interés del colaborador en sentirse motivado y seguro. (Alles, 2018).

Desafío. Llevarlos al límite de sus aptitudes con actividades laborales que se debe cumplir el colaborador tiene que ser persistente y lograr que el personal descubra motivantes para poder cumplir con sus actividades. El desafío, lleva a descubrir los riesgos en mejora para ser productivo para la organización. (Alles, 2018)

Relaciones. Se considera como una agrupación de perspectivas personales de cada uno de los miembros que pertenecen a la empresa, teniendo que ver con las diferentes maneras en como los sujetos suelen relacionarse, coordinando y cooperando entre sí para conseguir cada uno de los propósitos de la empresa. Puesto que, en cualquier empresa participan sujetos, siendo necesario que los trabajos manejen destrezas basada en la inteligencia sentimental con la finalidad de optimizar aquellas relaciones interpersonales. Dichas estas relaciones, del mismo modo tienen que ver con cierta capacidad para comunicarse y empatía que suele presentar los trabajadores de la empresa (Alles, 2018).

Cooperación. Comprendiendo lo que son las perspectivas y emociones de cooperación entre los integrantes de la empresa. Esta suele depender del nivel de la disponibilidad que evidencia los respectivos miembros del equipo para poder sacarlo adelante y darles solución a los conflictos diarios (Alles, 2018).

Estándares. Suelen considerarse como aquellas medidas cuantitativas que necesitan ser ocultas con cada una de las tareas que ejecutan los trabajadores. Estos estándares hacen posible que se determine ciertos controles que se considere apropiado para la empresa. Permitiendo también la retroalimentación posteriormente a cada acción realizada (Alles, 2018).

1.3.2.5. Importancia del compromiso organizacional

Se estima que es aquel comportamiento organizacional el que ha incitado que se desarrolle una atención en lo que comprende el compromiso organizacional, puesto que estudios que se han llevado a cabo han podido evidenciar que este compromiso suele trascender los comportamientos leales de los colaboradores y asimismo que ayudan de un modo activo en el anhelo de lograr cada uno de sus respectivas metas de tanto corto como largo plazo de la empresa. En lo que comprende los años 80 tal tema se ha considerado de gran relevancia para lo que es la Psicología organización, puesto que la estrecha relación o ya sea vinculación que hay entre lo que respecta el colaborador y la empresa, siendo de gran interés para los estudiadores de la unidad. Urcola (2017) manifiesta que de aquellas investigaciones que han sido ejecutadas sirven para reconocer cuales son aquellos factores que suelen influir en lo que respecta el involucramiento que hay entre empresa y los colaboradores, consiguiendo ante esto anunciar que dicha gama de factores que componen dicho compromiso organizacional y asimismo la cooperación sobre el adecuado rendimiento de los colaboradores. Del mismo modo, hace hincapié sobre que las empresas que cuentan con personal con ciertos grados más elevado de compromiso, asimismo suelen registrarse un superior nivel de rendimiento, producción y reducidos índices de los ausentismos por el lado de los propios, manifestando interés por el lado de los colaboradores por la realización de cada meta laboral.

1.3.2.6. Medición del compromiso organizacional

Según Aguillón, Berrún, Peña, y Treviño (2015) tales variables que suelen atentar contra el progreso de la productividad en la empresa son tomadas las de a continuación:

Aumento de ausentismo. En caso que el ausentismo suela elevarse en la organización, deberá suponerse que no hay un adecuado compromiso en la empresa, dicho ausentismo, siendo por diversos motivos, puede llegar hacer injustificado o justificado. Este ausentismo suele ser mayormente constante entre los respectivos trabajadores en los grados inferiores antes que en los de mayor superioridad.

Aumento de rotación externa. Cada vez de los trabajadores suelen retirarse se la empresa para iniciar a laboral en otra. Si suele ser muy elevada puede ser generada por el compromiso de la propia empresa, significando que a mínimos índices coexista un compromiso correcto, puesto que puede deberse, como por decir la situación laboral del país. Dicha estimulación del retiro de los respectivos trabajadores es probable que se conozca si logra desarrollarse alguna encuesta, previamente a retirarse de la organización.

Aumento de rotación interna. Una vez que los trabajadores logren trasladarse de una unidad hacia otra. En caso de las rotaciones internas incrementadas, será necesario que se piense que, posiblemente, se haya logrado reducir la ética o incluso la satisfacción de los colaboradores de la parte administrativa de las diferentes unidades o áreas, puesto que consiguen pensar que moviéndose de una unidad hacia otra lograrán mejorar su situación.

Aumento en las quejas de clientes. En caso de que existan grandes cantidades de reclamos por el lado de sus usuarios, suele pensarse que es debido a que sus trabajadores no se encuentran ejecutando de una manera correcta sus actividades. Dándose ya que la ética de los trabajadores ha disminuido.

Aumento en los accidentes laborales. Estos pueden ser ocasionados por una reducida moral por parte de cada uno de los trabajadores.

Productividad baja. Del mismo modo que en los anteriores casos, si el nivel de la producción consigue bajar posiblemente se deba al compromiso organizacional, mejor dicho, que la perspectiva de cada uno de los trabajadores sobre la empresa resulta de la conducta de cada uno de ellos. Terminando por afectar a dicha productividad.

Falta de participación. En el caso de que los trabajadores contribuyan habitualmente sus comentarios, pensamientos sobre la empresa, con un tanto de innovación y creatividad, por lo que dejas formar parte de ello. Probablemente debiéndose al declive de la moral de los directivos.

Conflictividad. De la misma manera en los anteriores casos, cada vez que incrementan los problemas en la organización, puesto que a través de

conflictos, reclamos o huelgas por el lado del sindicato en caso de que hubiera o si no por los trabajadores, pues la moral ha reducido.

1.3.2.7. Componentes de compromiso organizacional

Según Alles (2018) citan a Meyer y Allen los cuales manifiestan que este posee 3 diferentes componentes:

Compromiso afectivo

Considerándose como una carga emocional de los respectivos trabajadores enfocados a la empresa y al nivel de la creencia con respecto a los valores.

Según el autor aquellas referencias que logran incidir sobre aquellos elementos afectivos consiguen agruparse por medio de sus rasgos personales, también organizacionales y por ultimo las vivencias que se dan en el interior de la organización (Florez, 2017).

Con relación a aquellas particularidades de los tipos organizacionales, se consiguen las perspectivas de cada uno de los empleados en función a las diferentes normas de la entidad, en donde los canales convencionales o los estilos utilizados en lo que concierne la transmisión de las propias que desarrollan un rol relevante en lo que refiere el crecimiento de lo que comprende el componente afectivo (Florez, 2017).

Concernientemente al tiempo, parece muy habitual que en la medida que el tiempo dentro de la empresa suele ser superior, la probabilidad de poder llevar a cabo los elevados grados de compromisos afectivos suele aumentarse, incluso, suele plantearse que aquel compromiso, es más conciso cuando es consecuencia de la lenta implantación de los sujetos con su medio laboral (Florez, 2017).

Referente a la influencia de aquellas prácticas organizacionales referido al compromiso, reportándose las relaciones más relevantes, ya que conforme un sujeto considera que empresa en la que trabaja consigue llenar sus expectativas principales y suele satisfacerle los requerimientos esenciales, de manera que este va sintiendo que tiene una relación mayormente cercana a la

entidad y va desarrollándose elevados niveles de lo que respecta el compromiso afectivo (Florez, 2017).

Compromiso para continuar

Dicha valoración económica que logra percibirse por persistir dentro de alguna empresa confrontando con el de separarla. Una colaboradora, es posible que consiga sentirse comprometida con su respectivo empleado pues este la remunera de una manera justa, entonces esta sentirá que su familia se podría ver afectada si es que esta tomaría la decisión de renunciar. En tal caso, se considera poco habitual, pues las organizaciones no se encuentran dispuestas de retribuir de un modo considerado justo que el trabajador consiga pensar de esta forma. Es aquí cuando se estima que de tomarse en cuenta un incremento en las prestaciones para que dicha empresa consiga obtener cierta ventaja sobre cada uno de los trabajadores (Florez, 2017).

Inversiones y alternativas, componen dichos 2 grupos de dimensiones que logran influir en lo que respecta el desarrollo de aquella variable calculadora. En las diferentes opciones consiguen incluirse ciertas perspectivas personales acerca de las habilidades y también destrezas y sus probables transferencias hacia alguna empresa de tal modo si suele considerarse que en el mercado de trabajo existen solicitudes de las mismas, lográndose disminuir el anhelo de conservarse atado con los actuales trabajadores en el caso que dichas evaluaciones de como efecto ciertas habilidades escasamente renovadas, fortificando aquel vinculo calculador (Florez, 2017).

En relación a las denominadas inversiones, los sujetos tenderán a estimar los tiempos y aquella consagración que le ha costado para poder obtener ciertas habilidades y destrezas y la manera en la que se podrá ver perjudicado por el traslado hacia una empresa nueva. Formando parte de las respectivas inversiones, lo que son costo en donde se conseguirán incurrir en caso fuera necesario situar a aquellos familiares en cualquier otro siente en efecto de los cambios del trabajo (Florez, 2017).

Por otra parte, González (2017) hallaron una interacción de aspecto positivo entre lo que concierne algún elemento de continuación y también aquella estimación referida a los estatus inherentes al puesto que se encuentra

desempeñando, dichos tributos económicos depositadas y el nivel de la permanencia monetaria que suele disfrutarse cuando se consigue tener un trabajo seguro.

Compromiso normativo

Deber persistir con la respectiva empresa por motivos ya sea éticas o morales. Como por decir, un trabajador que consiga encabezar con entusiasmo cierta decisión innovadora posiblemente permaneciendo dentro de la organización pues siente que la afectaría en el caso de retirarse de la misma (Florez, 2017).

Aquel componente compone el que es menos estudiados de los 3, de manera que se posee con insuficientes certezas prácticas que sostenga sus respectivas plataformas teóricas. Suponiendo que su crecimiento logre ser influido por diferentes procesamientos como lo es el modelador, sistematización de recompensas, sanción e incluso demás condiciones que logren internalizarse durante diversas interacciones que logran desarrollarse entre ciertos sujetos en su centro de labores y en virtud de lo cual, los sujetos aprenden aquello que tal ambiente se estima como el adecuado (Florez, 2017).

Otro de los estudiosos alega con respecto al contrato psicológico que suele ser considerado como uno de los responsables del involucramiento de una manera normativa, ya que consiguen establecerse una variedad de obligaciones entre lo que respecta las empresas y los trabajadores, apreciadas como relevantes y, por ende, respetadas hasta que se consiga creer que han sido cumplidos o violentadas por ciertas partes que se encuentran implicadas.

De manera global (incluyendo 3 elementos) este compromiso organizacional no suele ser efecto directo de las características monetarias, ya que, los trabajadores no solo se interesan por aquellas características externas al trabajo, ya sea, promociones, bonificaciones, más bien trata de conseguir, diariamente las satisfacciones personales y demás remuneraciones no mercantiles (Florez, 2017).

Pareciera que existe una interacción positiva en lo que refiere la productividad laboral y lo que concierne también al compromiso organizacional, pero no de una manera excesiva. Dicha relación entre el compromiso y el

desempeño suele considerarse mayormente enérgica entre los nuevos trabajadores, y estimablemente débil para aquellos con una experiencia superior. Del mismo modo que con dicho involucramiento en lo que respecta el trabajo, creyéndose que existen relaciones que poseen un aspecto negativo ente lo que corresponde a la rotación, el compromiso organizacional y el ausentismo.

Generalmente, pareciera que las interacciones con respecto al compromiso afectivo con ciertos efectos organizaciones como son el rendimiento y el nivel de la rotación suele ser más enérgico con respecto a las demás dimensiones del compromiso.

En este caso, en función al compromiso afectivo se considera como uno de los índices significativos dentro de una organización, hallándose por encima del resto de compromisos, el normativo y el de continuación, puesto que, si los trabajadores se consiguen comprometer con la organización de una forma sentimental y más no por requerimientos y obligación, consiguiéndose optimas consecuencias en su respectivo rendimiento.

Tales organizaciones necesitan tener presente que, al designarse un compromiso fortificado, debiendo ser este afectivo y más no de continuidad que detalle a dicho trabajador que se encuentra ligado a cierto patrón únicamente porque no existe algo superior que se encuentre a disposición en la parte externa de la organización. Existiendo motivos para considerar la terminación del compromiso siendo menos relevante para las respectivas organizaciones y por ende los colaboradores que en algún momento se retiraron. No obstante, en dicho estudio, y desde la perspectiva, logra demostrarse lo inverso, puesto que se considera que tal es el punto de inicio para que la empresa consiga el éxito.

Aquellas mediciones con respecto a la vinculación entre lo que respecta el empleador y el empleado, como es el compromiso, debiéndose asignar una vez que logra ingresarse a la empresa, como extender con la motivación hasta cuando los respectivos trabajadores posean una mayor antigüedad en el interior de la organización.

Lográndose sugerir que el compromiso organizacional, en lo que concierne cualidad asociada con lo que respecta el trabajo, siendo de gran relevancia en toda la proyección de los colaboradores en las empresas, y necesita prestarse todo tipo de atención a lo que refiere su mantención como su desarrollo.

A través del involucramiento frecuente de los respectivos colaboradores en lo que corresponde la toma de decisiones de las organizaciones, siendo una de las formas en la que puede conservarse un compromiso afectivo por el lado de los mismo, pues conseguirán sentirse importantes y esenciales con las contribuciones que lograrán ser importantes y explicativas. Teniendo siempre presente que aquellos colaboradores felices suelen ser fructíferos, del mismo modo puede considerarse, conservar dicha felicidad de ciertos miembros de la organización realizando tareas para ser aún más felices a dichos trabajadores a través de la optimización de las respectivas condiciones de trabajo en las que consigan hallarse, por medio del reconocimiento de las contribuciones de cada trabajador a la empresa pudiéndose conseguir que estos sean superiormente felices y realicen sus actividades de una manera más eficiente con el propósito de poder efectuar aquellas metas trazadas por la entidad como precedencia.

Una organización necesita contar, para la propulsión de aquel compromiso afectivo de los respectivos colaboradores hacia la misma, la personalidad de aquellos. De manera que cuando hayan sido reconocidos, consiga trabajar en realizar tácticas de operación que puedan conseguir proporcionarle en el punto de colocarlos en un contacto afectivo con lo que respecta la organización.

1.3.2.8. Modelos del Compromiso Organizacional

Dicha sección suele describir ciertos modeladores presentados para lo que respecta el compromiso organizacional, siendo estos: el unidimensional, el bidimensional y finalmente el modelo multidimensional (González, 2017).

Modelo unidimensional del compromiso

Los modelos de Compromisos Organizacionales realizado por Porter, Mowday, Steers y Boulian (González, 2017) incide exclusivamente en las

relaciones afectivas de los sujetos con las empresas. Dicho modelo ha logrado ser estimado por diferentes investigadores y han conseguido abordar aquellos que solían percibir como dimensiones añadidas o ya sea de tipos de compromisos que conseguiría a anunciar la conducta de un sujeto.

Modelo bidimensional del Compromiso Organizacional

Se estima que existen diferentes modeladores que suelen vislumbrar 2 dimensiones en base al compromiso organizacional. Algunos investigadores lograron teorizar que dicho compromiso involucra tanto los compromisos de valor o ya sea una relación positiva con la empresa y también el compromiso de permanencia, donde consigue centralizarse en las compensaciones económicas entre lo que refiere la empresa y los trabajadores (González, 2017).

Modelo tridimensional del Compromiso Organizacional

Partiendo de un modelo de Angle y Perry tales investigadores consiguen desarrollar un piloto incorporado de un anterior piloto de lo que concierne la cooperación organizacional. Dichos investigadores consideraron adecuado proponer 3 respectivas dimensiones en base al compromiso siendo este, calculador, compromiso perdido, compromiso moral (González, 2018).

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las estrategias de liderazgo para mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La investigación se justifica desde el fundamento teórico de las variables, por lo que se tiene un respaldo en el desarrollo de la investigación a través del aporte de diferentes autores. De esta manera, se tiene un estudio de referencia respecto al liderazgo y el compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

Metodológicamente, se ha desarrollado un estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo en el que se ha utilizado como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario, de esta manera se ha desarrollado un estudio no experimental en el que se ha obtenido la información una sola vez sin intervenir

en los resultados. Por lo tanto, se ha desarrollado un estudio siguiendo los lineamientos metodológicos para obtener un estudio que puede ser continuado o tomado como referencia en futuras investigaciones sobre temas similares.

Desde un punto de vista práctico, la investigación ha realizado un aporte a la solución de la problemática por medio de una propuesta de investigación en la que se establece las acciones que se debe seguir para un eficiente liderazgo en la empresa, de tal manera que como resultados se pueda lograr un alto nivel de compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

1.6. Hipótesis

La aplicación de estrategias de liderazgo permite mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo.

1.7. Objetivos

1.7.1.

1.7.2. Objetivo general

Diseñar estrategias de liderazgo para mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo.

1.7.3. Objetivos específicos

Identificar las características de la práctica del liderazgo en Adeu Deportivo SAC.

Determinar el nivel de compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC.

Determinar los factores del liderazgo que favorece el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación:

El estudio, según su desarrollo ha sido de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo.

Baena (2017) manifiesta que los estudios cuantitativos son los que muestran sus resultados de forma numérica, misma que es obtenida por medio de los instrumentos de recolección de datos y que se presentan a través de tablas y figuras.

El estudio es de enfoque cuantitativo porque se presentó los resultados a través de tablas y figuras estadísticas luego de haber obtenido los datos desde los trabajadores.

Baena (2017) indicó que los estudios descriptivos se encargan de estudiar un problema en relación una o más variables, mismas que son descritas según el contexto en el que se están desarrollando identificando sus características.

En este caso, se trató de un estudio descriptivo, puesto que se ha descrito las variables estrategia de liderazgo y compromiso organizacional, de tal manera que se ha comprendido su situación en función a la problemática del estudio.

Diseño de Investigación:

De acuerdo al tipo de investigación, se trata de un diseño no experimental, y de acuerdo a Baena (2017) la información es obtenida sin intervenir en su desarrollo natural, lo que quiere decir que la investigadora ha obtenido la información tal y como se dio en su ambiente natural. Además, la información que se ha presentado ha sido obtenida una sola vez por lo que es transversal. El diseño de la investigación fue el siguiente:

M → Oxy → P

Donde:

M: Muestra de trabajadores.

Oxy: estrategia de liderazgo y compromiso organizacional.

P: Propuesta de estrategia de liderazgo.

2.2. Población y muestra

La población la conformó 32 trabajadores de la institución Adeu Deportivo. En este caso, se ha considerado solamente al grupo de docentes tanto de primaria como secundaria.

En cuanto a la muestra, esta es la misma que la población, es decir a 32 trabajadores docentes, mismos que participaron de manera voluntaria de la investigación.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

Variable independiente: Estrategia de liderazgo.

Variable dependiente: Compromiso organizacional.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Técnicas e instrumentos de recolección de datos |
|-------------------------|------------------|----------------------------|--|--|
| Estrategia de liderazgo | Transformacional | Inspiración de equipos. | 1. Expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos 2. Se preocupa por explicar extensamente sus ideas, planteando las razones de las mismas. 3. Le resulta fácil elogiar a otros. 4. Actúa de forma que se gana mi respeto | Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario. |
| | | Transmisión de entusiasmo. | 5. Nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él/ella 6. Facilita que los demás lo comprendan demostrando sus sentimientos y convicciones. | |
| | | Apoyo de empleados. | 7. Consigue que vea los problemas desde ángulos diferentes 8. Me ayuda a desarrollar mi capacidad 9. Intenta comprender los fundamentos de las opiniones de los demás. | |
| | | Aceptación del líder. | 10. Tiende a ocultar lo que siente, sosteniendo sus propios puntos de vista. 11. Expresa sus opiniones con convicción. 12. Intenta comprender la opinión y situación de los demás. | |
| | | Imposición de opiniones | 13. Tiende a gesticular y acentuar con la voz sus opiniones e ideas. 14. Tiene una posición tomada y no la modifica sustancialmente. 15. El trabajador afirma que siempre cree tener la razón. 16. No pone mayor interés en los comentarios u observaciones que puedan hacerle. | |
| | Laissez Faire | Castigo. | 17. Demuestra abiertamente su desacuerdo o enojo. 18. No puede disimular su impaciencia o su inquietud. 19. Evita involucrarse cuando surge un tema importante | |
| | | Involucramiento | 20. No actúa, incluso cuando los problemas llegan a ser crónicos 21. Está ausente cuando se le necesita | |
| | | Apoyo | 22. Falla en atender cuando se le pide ayuda 23. Se resiste a expresar sus visiones sobre temas importantes | |
| | | Respuesta | 24. Evita tomar decisiones | |
| | | | 25. Dilata la respuesta a cuestiones urgentes 26. Desvía su atención de los problemas relacionados al trabajo | |

Nota. Elaboración propia de la operacionalización de la variable independiente.

Tabla 2*Operacionalización de la variable dependiente*

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | |
|---------------------------|-----------|-------------------------------------|---|--|--|
| Compromiso organizacional | Afectivo | Nivel de apego | 1. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa. 2. Yo hablo de esta empresa a mis amigos (as), como una gran organización para la cual trabajar. 3. Estoy feliz de trabajar en esta empresa. 4. Quiero a mi empresa. | Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario. | |
| | | Obligación con el trabajo. | 5. Esta organización significa personalmente mucho para mí. 6. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar. | | |
| | | Lazos emocionales. | 7. El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos. 8. Mi trabajo es central en mi existencia. | | |
| | | Satisfacción de necesidades. | 9. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo. 10. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo. | | |
| | Continuo | Identificación con la organización. | 11. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo. 12. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo. 13. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa difícilmente lo tendría en otra | | |
| | | Lealtad. | 14. Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente. | | |
| | | Normativo | | | 15. No he buscado trabajo, porque creo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo. |
| | | | | | 16. Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable. |
| | | | Deber moral. | | 17. He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar. |
| | | | | | 18. El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante. |

Nota. Elaboración propia de la variable dependiente.

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

Técnicas:

Una de las técnicas que describe Baena (2017) es la encuesta, misma que se aplica a una muestra homogénea por medio de un listado de preguntas. De esta manera, la encuesta fue aplicada a los trabajadores de Adeu Deportivo para obtener información de las variables.

Instrumentos:

Baena (2017) indica que un cuestionario viene a ser un conjunto de preguntas diseñadas con el objetivo de obtener información de las variables de estudio. En este caso, los cuestionarios utilizados fueron de la variable liderazgo y del compromiso organizacional, y para ser representadas en los resultados se tuvo que hacer uso de los baremos con la finalidad de obtener tablas y figuras por dimensiones y variables.

En el caso del resultado por dimensiones se ha mantenido la misma escala de valoración para su análisis, es decir, la escala de Likert. En cambio, para en análisis del resultado de las variables en la que se requirió saber cuál era el nivel de cada uno se ha utilizado la baremación para saber el resultado tal como se muestra a continuación:

Tabla 3

Baremación del liderazgo

| | L. Transformacional | L. Transaccional | L. Laissez Faire | Estrategia de liderazgo |
|--------------|---------------------|------------------|------------------|-------------------------|
| Bajo | Hasta 3 | Hasta 3 | Hasta 3 | Hasta 3 |
| Medio | 3.23 a 4.34 | 3 a 4.34 | 3 a 3.72 | 3 a 4.5 |
| Alto | 4.34 a 5 | 4.34 a 5 | 3.72 a 5 | 4.5 a 5 |

Nota. Tabla de elaboración propia de la baremación de las dimensiones del liderazgo.

Con la finalidad de determinar el nivel de liderazgo en la empresa se ha visto por conveniente considerar los resultados de la baremación, en este caso, ya que, se considera tres niveles (.alto, medio, bajo).

De esta manera los resultados de la variable, a través de la estadística descriptiva han podido ser analizada en función a los niveles bajo, medio y alto.

Tabla 4

Baremación Compromiso Organizacional

| | Afectivo | Continuo | Normativo | Compromiso organizacional |
|--------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------------------------|
| Bajo | Hasta 3 | Hasta 3 | Hasta 3 | Hasta 3 |
| Medio | 3 a 4.51 | 3 a 4.28 | 3 a 4.28 | 3 a 4.55 |
| Alto | 4.51 a 5 | 4.28 a 5 | 4.28 a 5 | 4.55 a 5 |

Nota. Tabla de elaboración propia de la variable compromiso organizacional.

Del mismo modo que en análisis del nivel de Compromiso Organizacional en la empresa se ha visto por conveniente considerar los resultados de la baremación, en este caso, ya que, se considera tres niveles (alto, medio, bajo).

Validez y confiabilidad:

La validez del instrumento se ha realizado por medio de profesionales expertos en el tema desarrollado sobre el liderazgo y el compromiso organizacional, de lo que se ha realizado cada uno de los ítems del instrumento, de esta manera se ha dado conformidad para su aplicación.

Además, se ha determinado la confiabilidad del instrumento por medio de la estadística, en este caso, se ha utilizado el análisis Alfa de Cronbach de lo que se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 5

Análisis de confiabilidad del instrumento

| Variable | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|---------------------------|-------------------------|------------------------|
| Estrategia de liderazgo | ,891 | 26 |
| Compromiso organizacional | ,846 | 18 |

Nota. Tabla de elaboración propia del análisis de confiabilidad de las variables.

Por medio del resultado obtenido del Alfa de Cronbach, se pudo determinar que los instrumentos utilizados han sido altamente confiables.

2.5. Procesamiento de análisis de datos

Para realizar el estudio y obtener la información se ha realizado dos cuestionarios respecto a las variables, mismos que fueron aplicados a la muestra de estudio, en este caso a los docentes que laboran en Adeu Deportivo. En este caso, el instrumento ha sido aplicado de manera virtual por medio de Formularios de Google, de tal forma que se pudo aplicar cada uno de los ítems de los cuestionarios. Posteriormente la información fue procesada en el programa estadístico SPSS 25, para lo que se tuvo en cuenta la estadística descriptiva en la obtención de los resultados de la investigación. De esta manera se obtuvo los resultados que fueron representados en tablas y figuras estadísticas.

2.6. Aspectos éticos

Según Alcaraz, Rojas y Noreña (2015) señalan que el criterio ético se encuentra conformado por el consentimiento de información, puesto que los participantes del estudio autorizan la realización de la presente investigación, mostrando de esta manera la aceptación con el desarrollo del estudio.

Respecto al anonimato, Alcaraz, Rojas y Noreña (2015) manifiestan que consiste en no mostrar la identidad del encuestado. Es decir que no se le preguntó sus datos personales a la persona encuestada.

Por su parte, en cuanto al consentimiento informado Alcaraz, Rojas y Noreña (2015) manifiestan que el consentimiento informado consiste en comunicar al encuestado el alcance del estudio, con la finalidad de garantizar su participación.

Asimismo, se consideró el respeto a las personas, ya que consiste en que todos los individuos deben ser tratados como agentes autónomos, por lo cual todos los participantes de la presente investigación fueron tratados como agentes autónomos.

2.7. Criterios de rigor científico

Respecto a la credibilidad, Alcaraz, Rojas y Noreña (2015) afirman que la credibilidad consiste en que los resultados obtenidos son la interpretación de la

realidad. Un estudio creíble en la medida en que los datos sean más próximos a la realidad (p.267).

Es así como investigación tiene este criterio ético, pues los resultados que se obtengan son la expresión numérica de la realidad, y se presentaran sin ninguna alteración. De igual forma, tanto los participantes como la investigadora se expresaron tal y como son y las descripciones fueron equilibradas y justas.

Asimismo, en cuanto a la aplicabilidad Alcaraz, Rojas y Noreña (2015) sostienen que esta consiste en que los instrumentos utilizados para realizar las investigaciones, los planteamientos metodológicos o prácticos que se propusieron en la investigación pueden ser aplicados por otros investigadores.

Esta investigación posee este criterio porque los instrumentos que se utilizaron para realizar el análisis y la propuesta de mejora son validados para aplicarse a la realidad, tanto el contexto propio de la investigación como en otros semejantes.

Además, se contó con aproximación, puesto que, desde un punto de vista metodológico, la contundencia con que se explicitaron los juicios y lógica del estudio. La investigadora señaló de manera específica la secuencia que se siguió en la investigación y los razonamientos que la condujeron.

Finalmente, respecto de la fundamentación, se manifiesta que la amplitud con que la investigación posee bases teóricas y filosóficas sólidas y provee de un marco referencial que informa al estudio. Este criterio se cumplió con una revisión de la literatura extensiva y pertinente, enfocada en estudios similares. Además de incluir un razonamiento contundente de las razones por las que se recurrió a un enfoque cuantitativo.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 6

Liderazgo Transformacional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Indiferente | 7 | 21.9 | 21.9 | 21.9 |
| Acuerdo | 13 | 40.6 | 40.6 | 62.5 |
| Total acuerdo | 12 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Tabla del cuestionario aplicado a trabajadores de Adeu Deportivo.

Figura 1

Liderazgo Transformacional

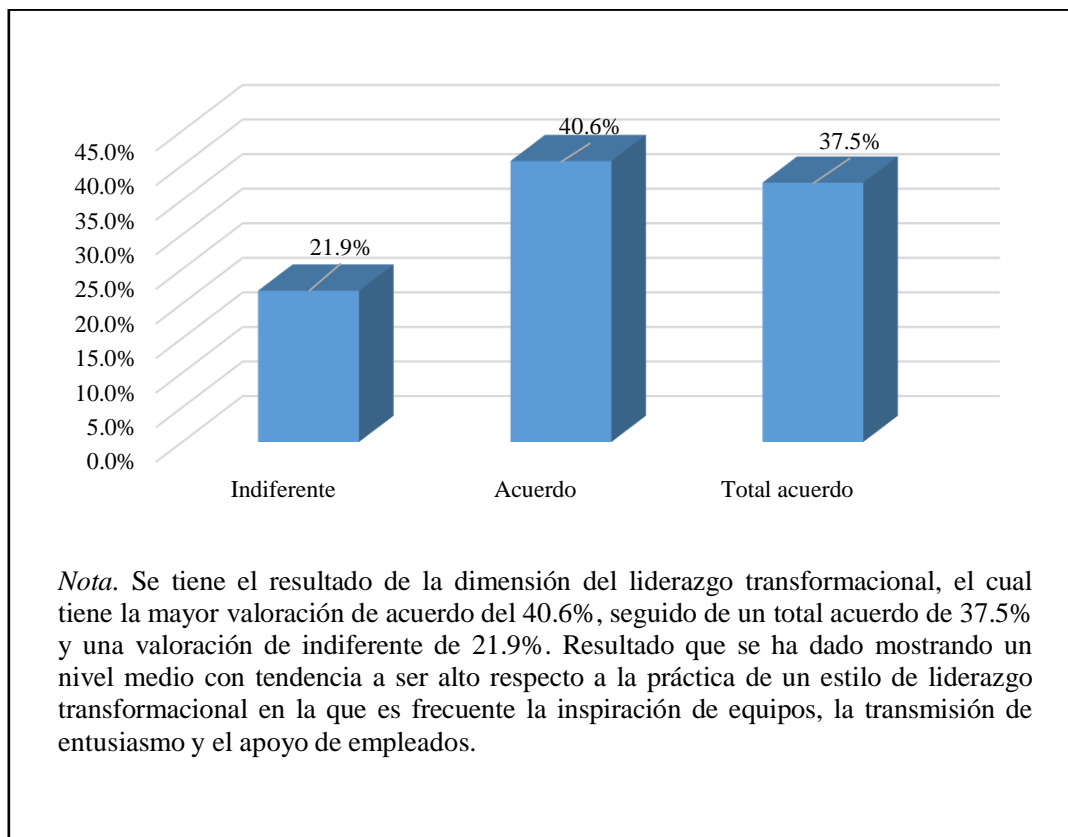


Tabla 7

Liderazgo Transaccional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Indiferente | 2 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| Acuerdo | 7 | 21.9 | 21.9 | 28.1 |
| Total acuerdo | 23 | 71.9 | 71.9 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Tabla del cuestionario aplicado a trabajadores de Adeu Deportivo.

Figura 2

Liderazgo Transaccional

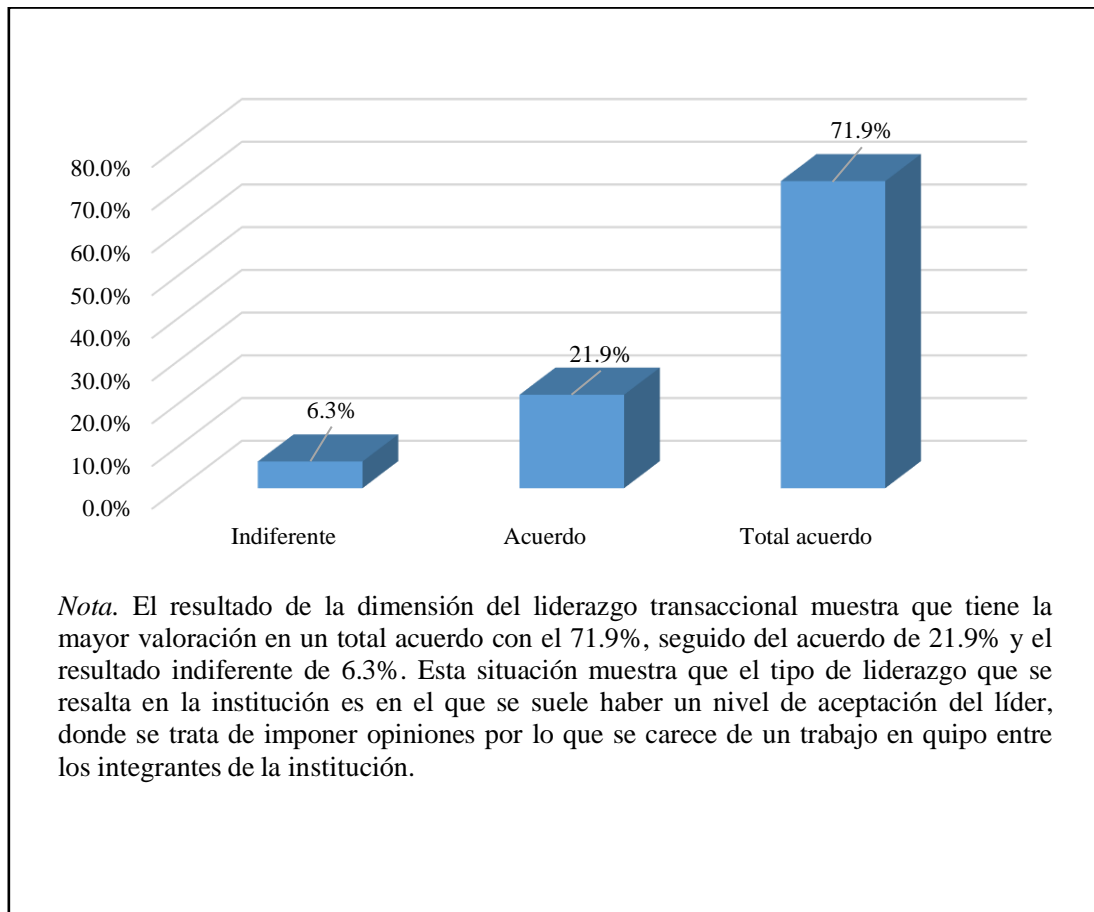


Tabla 8

Liderazgo Laissez Faire

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Indiferente | 16 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| Acuerdo | 7 | 21.9 | 21.9 | 71.9 |
| Total acuerdo | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Tabla del cuestionario aplicado a trabajadores de Adeu Deportivo.

Figura 3

Liderazgo Laissez Faire

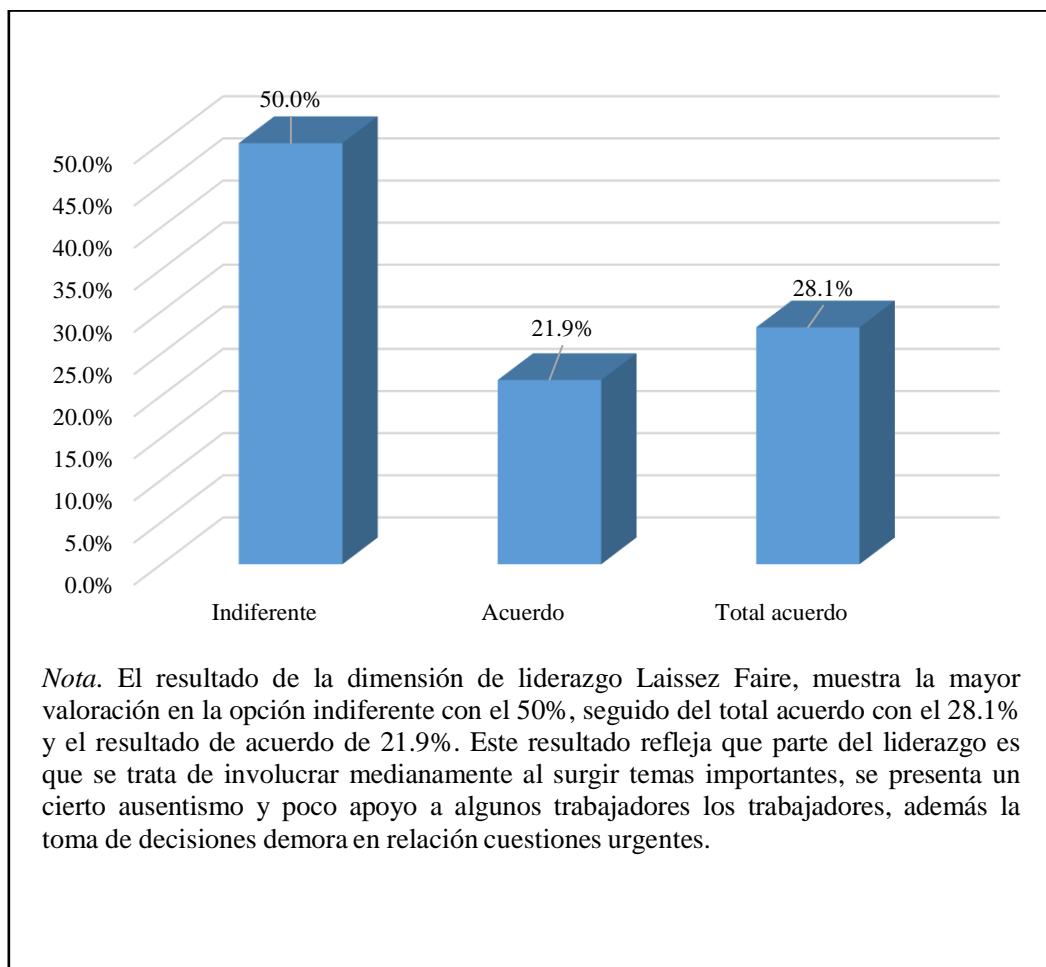


Tabla 9

Compromiso afectivo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Indiferente | 9 | 28.1 | 28.1 | 28.1 |
| Acuerdo | 15 | 46.9 | 46.9 | 75.0 |
| Total acuerdo | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Tabla del cuestionario aplicado a trabajadores de Adeu Deportivo.

Figura 4

Compromiso afectivo

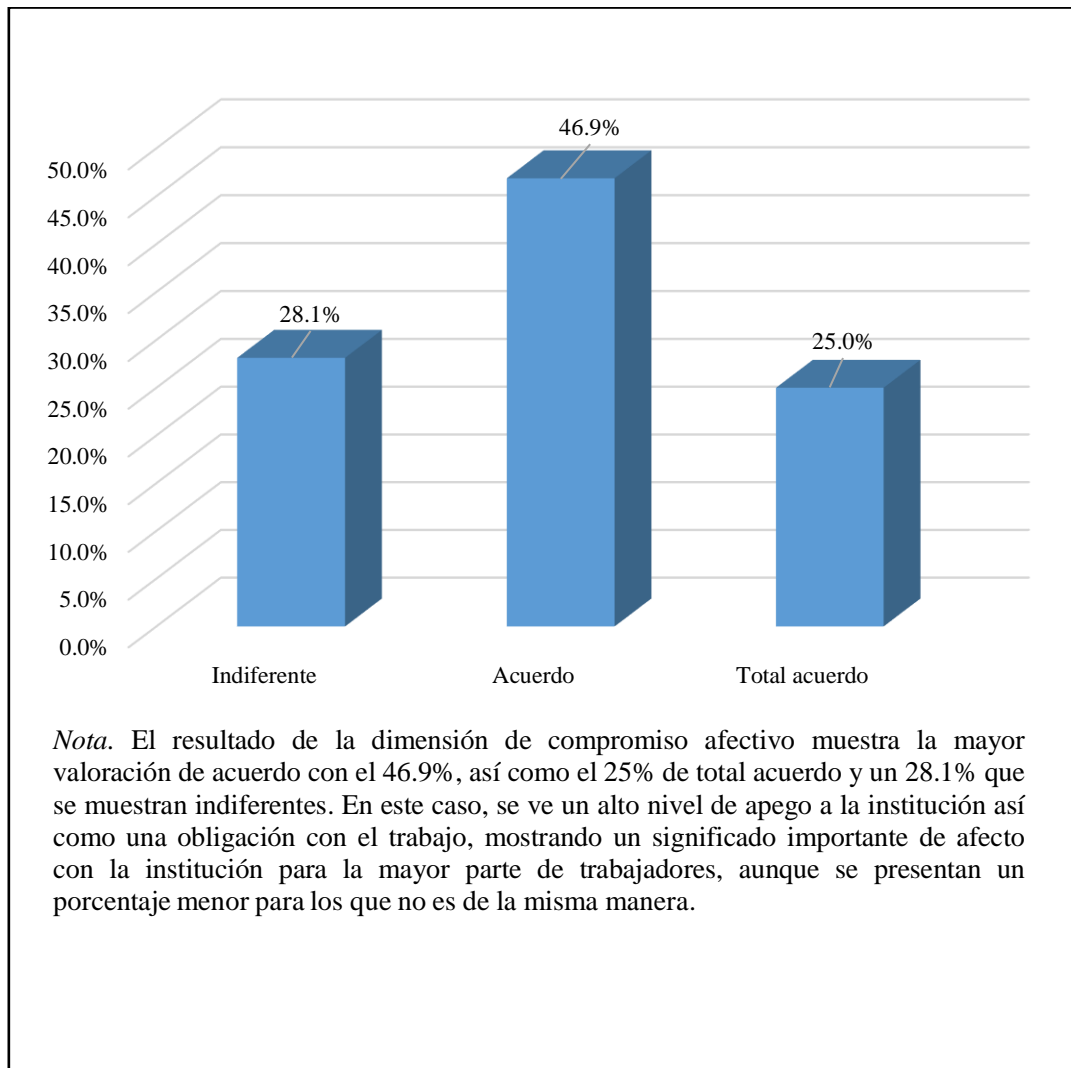


Tabla 10

Compromiso continuo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Indiferente | 2 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| Acuerdo | 9 | 28.1 | 28.1 | 34.4 |
| Total acuerdo | 21 | 65.6 | 65.6 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Tabla del cuestionario aplicado a trabajadores de Adeu Deportivo.

Figura 5

Compromiso continuo

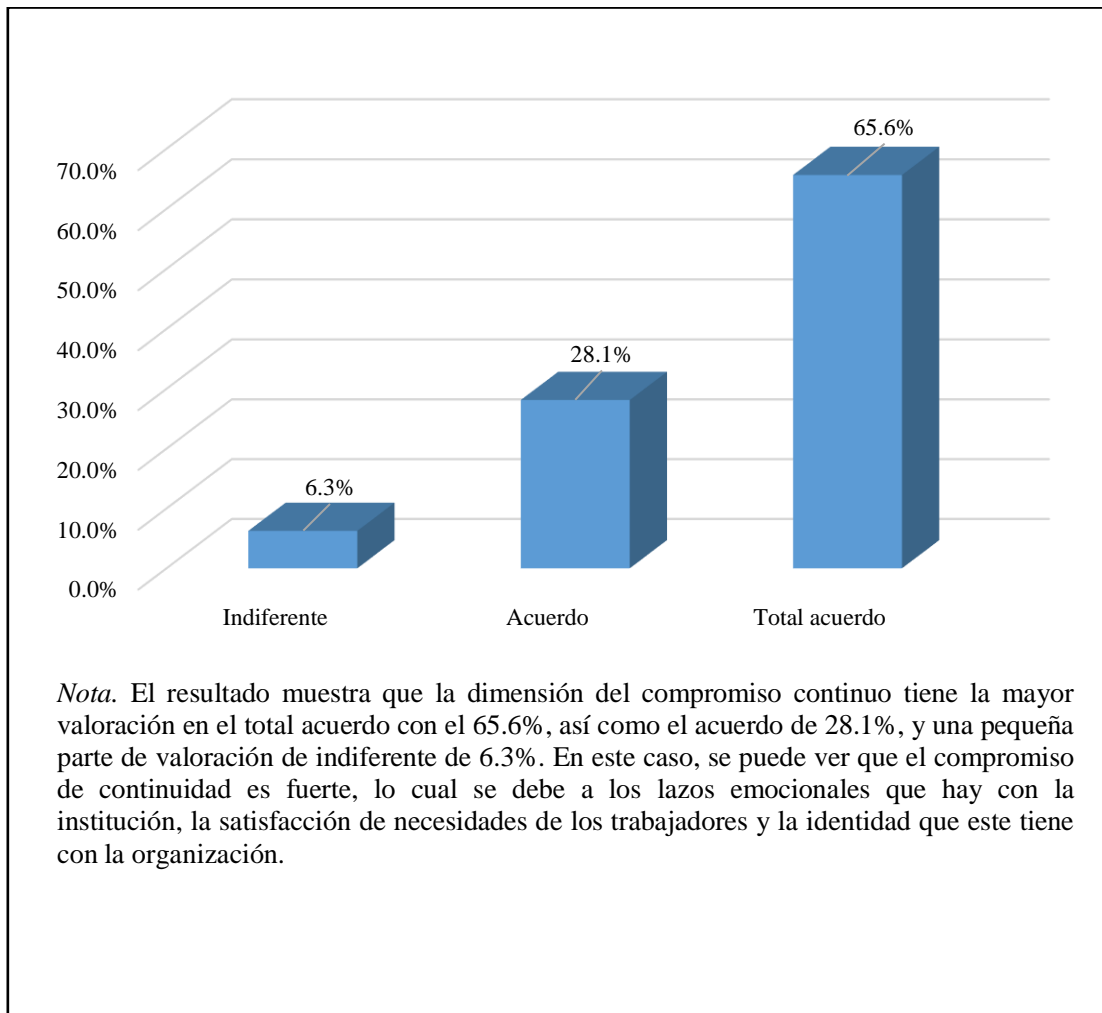


Tabla 11

Compromiso normativo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Indiferente | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| Acuerdo | 11 | 34.4 | 34.4 | 43.8 |
| Total acuerdo | 18 | 56.3 | 56.3 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Tabla del cuestionario aplicado a trabajadores de Adeu Deportivo.

Figura 6

Compromiso normativo

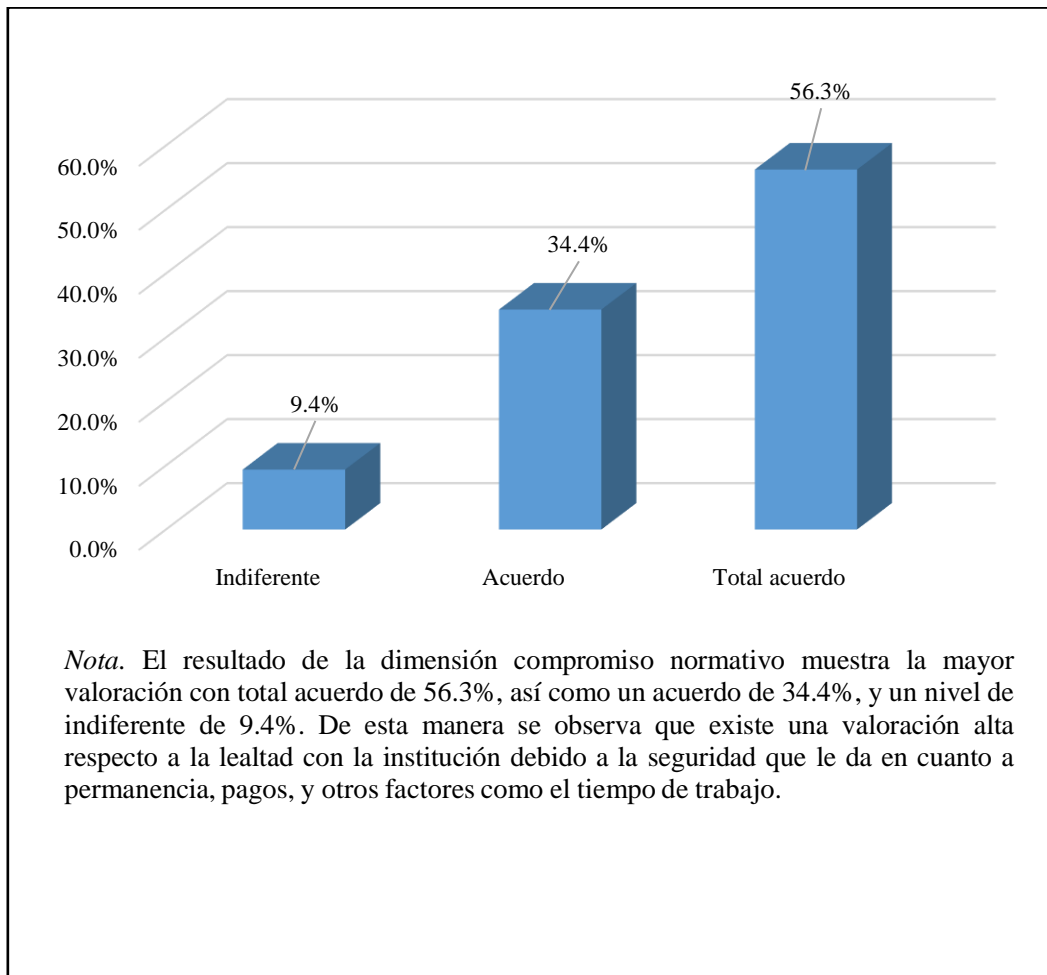


Tabla 12

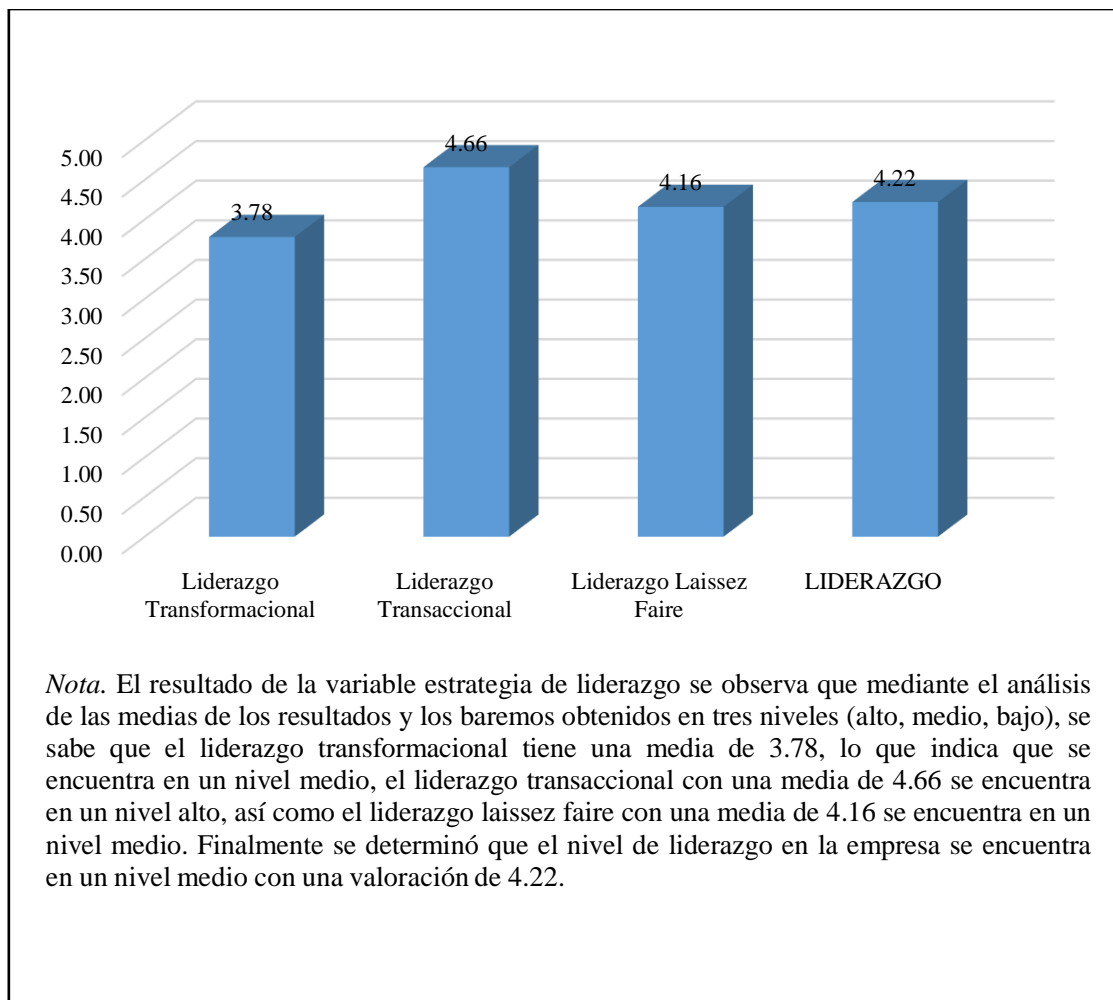
Medidas descriptivas de la estrategia de liderazgo

| | Media | Brecha |
|----------------------------|--------------|---------------|
| Liderazgo Transformacional | 3.78 | 1.22 |
| Liderazgo Transaccional | 4.66 | 0.34 |
| Liderazgo Laissez Faire | 4.16 | 0.84 |
| LIDERAZGO | 4.22 | 0.78 |

Nota. Tabla del cuestionario aplicado a trabajadores de Adeu Deportivo.

Figura 7

Medidas descriptivas de la estrategia de liderazgo



Nota. El resultado de la variable estrategia de liderazgo se observa que mediante el análisis de las medias de los resultados y los baremos obtenidos en tres niveles (alto, medio, bajo), se sabe que el liderazgo transformacional tiene una media de 3.78, lo que indica que se encuentra en un nivel medio, el liderazgo transaccional con una media de 4.66 se encuentra en un nivel alto, así como el liderazgo laissez faire con una media de 4.16 se encuentra en un nivel medio. Finalmente se determinó que el nivel de liderazgo en la empresa se encuentra en un nivel medio con una valoración de 4.22.

Tabla 13

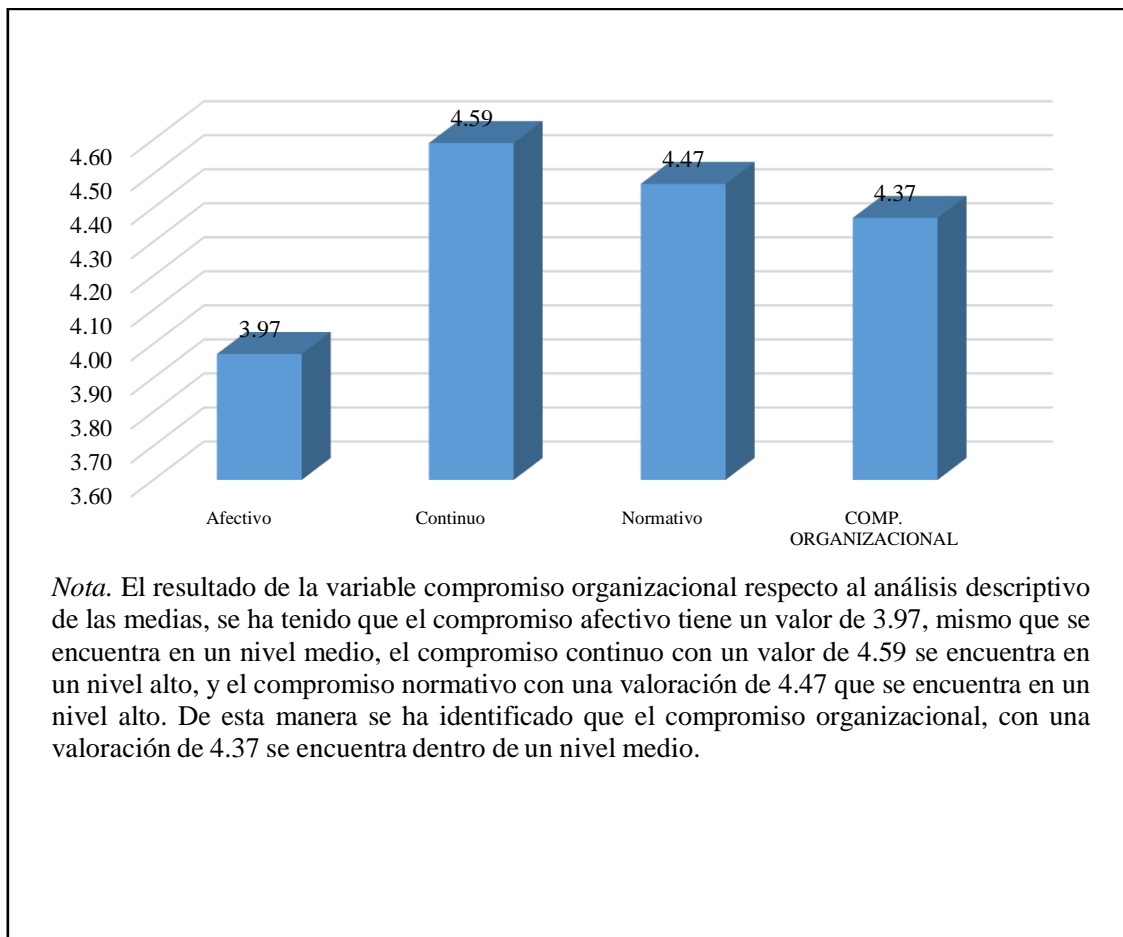
Medidas descriptivas de compromiso organizacional

| | Media | Brecha |
|----------------------|--------------|---------------|
| Afectivo | 3.97 | 1.03 |
| Continuo | 4.59 | 0.41 |
| Normativo | 4.47 | 0.53 |
| COMP. ORGANIZACIONAL | 4.37 | 0.63 |

Nota. Tabla del cuestionario aplicado a trabajadores de Adeu Deportivo.

Figura 8

Medidas descriptivas de compromiso organizacional



3.2. Discusión de resultados

Luego de haber obtenido los resultados del estudio, se ha podido obtener la información que responde a los objetivos específicos, por lo que se ha realizado la siguiente discusión de resultados:

Se ha identificado las características de la práctica del liderazgo en Adeu Deportivo SAC, lo que se tuvo que se practica diferentes tipos de liderazgo en diferentes medidas, siendo la más resaltante el liderazgo de tipo transaccional, seguido del liderazgo transformacional, y menor medida, pero no menos importante, el liderazgo de tipo laissez faire. En general se pudo conocer que existe un trabajo de inspiración de equipos, se transmite entusiasmo en los trabajadores, así como se brinda apoyo a la mayoría de ellos; además, se determinó que también se suele imponer opiniones, y se está dejando de lado el trabajo en equipo, y un poco de ausentismo por parte de los líderes de la institución. De esta manera Campos y Roque (2018) en el desarrollo de su investigación manifestó que el liderazgo que quienes están a cargo de una organización debe hacer con un nivel adecuado de inteligencia emocional, en la que se tenga en cuenta los resultados del tipo de liderazgo que se está practicando, siendo líderes que orientan y no castigan, sino que enseñan. De esta manera, se ha podido conocer que el estilo de liderazgo que más se practica es el transaccional, seguido del transformacional, siendo los principales en la institución Adeu Deportivo.

Se ha llegado a determinar el nivel de compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, lo que se realizó por medio del análisis descriptivo de los resultados en la que se utilizó el valor de las medias de cada dimensión y de la variable, teniendo como resultado que el compromiso afectivo se encuentra dentro de un nivel medio, en cambio el compromiso continuo tiene un nivel alto la igual que el compromiso de tipo normativo. En general del resultado de la variable se ha tenido que existe un nivel medio de compromiso organizacional por parte de los trabajadores docentes de la Adeu Deportivo. De esta manera Bazurto (2016) en su estudio manifiesta que el compromiso del trabajador es muy importante para lograr los objetivos organizacionales, por lo que se le debe dar la respectiva importancia con la finalidad de asegurar que este tenga un nivel alto para el

crecimiento de la organización. Es así que, los resultados han mostrado que el compromiso se encuentra dentro de un nivel medio, por lo que se tiene que fortalecer a través de un liderazgo efectivo.

Se ha determinar los factores del liderazgo que favorece el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, siendo estos los siguientes: del liderazgo transformacional se destaca la inspiración de equipos, la transmisión de entusiasmo y el apoyo a trabajadores; del liderazgo transaccional se destaca que existe una aceptación por el líder de la institución, sin embargo, no se acepta que en ocasiones se presenta ausentismo por parte del líder. De esta manera son los más resaltantes y que favorecen en mayor medida el compromiso organizacional de los trabajadores. Al respecto, Guerrero (2017) realizó un estudio en la que los resultados se asemejan a los obtenidos en la investigación, en la que se resalta la necesidad de inspirar a los equipos de trabajo, así como el apoyo que es necesario brindar a los trabajadores y superar sus expectativas en el trabajo. Del mismo modo Alvarado, Fonseca, y Ruiz (2018) resaltan en su investigación que el estilo de liderazgo que mejor resultados tiene es el transformacional, de lo cual concluye que este tipo de liderazgo manitiene un nivel de entusiasmo en los trabajadores por lo que se sienten motivados en conseguir los objetivos organizacionales. De esta manera, se puede decir que es necesario considerar cada factor que se pueda identificar y que se conoce que favorecen la mejora del compromiso organizacional, es necesario tenerlas en cuenta para que puedan ser fortalecidas y mejorarlas continuamente.

3.3. Aporte científico

Estrategias de liderazgo para el compromiso organizacional en Adeu Deportivo.

3.3.1. Introducción

Liderazgo como uno de los procesamientos para lograr direccionar los comportamientos de los demás hacia el logro de ciertos propósitos. Determinar rotundamente directivas; concretar objetivos y del mismo modo las prioridades y expresarlos. Poseer cierta energía y después que se transmita a los demás. Estimular y también causar confianza. Contar con el valor necesario para poder resguardar o personificar costumbres, pensamientos y relaciones. Saber manejar los cambios para de esta manera asegurar el nivel de la competitividad y tanto la efectividad en un plazo largo. Planear de una manera abierta los problemas para conseguir mejorar la calidad de sus respectivas decisiones y la efectividad de la empresa.

La investigación ha realizado un aporte a la solución de la problemática por medio de una propuesta de investigación en la que se establece las acciones que se debe seguir para un eficiente liderazgo en la empresa, de tal manera que como resultados se pueda lograr un alto nivel de compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

3.3.2. Fundamentación

El liderazgo es considerado como una de las habilidades requeridas para poder enfocar a cada una de las acciones de grupos humanos en una ya establecida dirección, infundiendo valores de acción y anteponiendo ambientes de desenvolvimientos de las acciones de aquel determinado grupo. Del mismo modo cuenta con la destreza para poder definir objetivos, llevar a cabo un monitoreo de los mismos y también la aptitud de brindar feedback, completando las diferentes alternativas de los demás. Por ello, la propuesta se ha realizado como un aporte a la solución de la problemática por medio de una propuesta de investigación en la que se establece las acciones que se debe seguir para un eficiente liderazgo en la empresa, de tal manera que como resultados se pueda lograr un alto nivel de compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

3.3.3. Generalidades

La Institución Educativa Deportivo ADEU, se ubica en la Calle Juan Cuglievan N° 651 de la Ciudad de Chiclayo, fue creado en octubre del 2004 mediante Resolución Directoral N° 0462 - 2010-GR. LAMB/DREL/UGEL – CH.

Nuestro colegio es una institución que brinda el servicio educativo modalidad mixta a estudiantes del nivel primario y secundario con habilidades deportivas, desarrollando a través de su modelo educativo una formación académica con énfasis en fortalecer las competencias y el talento personalizado a través de un trabajo planificado para así consolidar deportistas con éxito, en las disciplinas deportivas individuales o colectivas.

Los ejes de formación son: académico, deportivo y personal.

Eje Académico: Considera la estructura curricular de la propuesta de gestión del Proyecto Educativo Nacional (PEN), y del Proyecto Educativo Regional (PER).

Eje Deportivo: Considera un trabajo deportivo integral de los deportistas calificados en las disciplinas deportivas de carácter individual y colectivas propuestas por el MINEDU, cada año, en los Juegos Escolares Deportivos Nacionales.

Eje Personal: Un Plan tutorial en valores, las normas de urbanidad y buenas costumbres, convivencia escolar, orientación vocacional y las escuelas de padres.

Misión

Nuestra misión es formar personas con valores éticos y morales, con una actitud transformadora y emprendedora hacia su entorno para convivir eficazmente dentro de su comunidad y fuera de ella: Formarlos para la vida y para un futuro. La formación del desarrollo intelectual y físico en especial el deporte, le lleva a ser un estudiante competitivo ya sea de manera individual o colectiva, valorando el esfuerzo, la ética y el respeto hacia los demás.

Visión

Deportivo ADEU, hacia el año 2022 se proyecta:

Ser agente de cambio regional en la innovación del servicio que brinda a través de la enseñanza personalizada y la permanente actualización en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Brindar a nuestros estudiantes una educación humanística y académica que modele su personalidad, carácter, autonomía y pensamiento crítico – reflexivo.

Hacer que nuestros alumnos descubran sus potencialidades deportivas para lograr jóvenes competitivos, que convivan con la práctica de los valores.

Desarrollar a través de la exigencia académica una propuesta que garantice su futura vida universitaria, contando para ello con un equipo formador calificado.

Principios:

Los principios son:

Ética, equidad, inclusión, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental, creatividad e innovación con un énfasis en la interculturalidad.

a) La ética.

Que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia.

b) La equidad

Que garantiza a todas iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.

c) La inclusión

Que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación.

d) La calidad

Que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.

e) La democracia

Que promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular.

f) La interculturalidad

Que asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje del otro, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

g) La conciencia ambiental

Que motiva el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.

3.3.4. Objetivo de la propuesta

En tanto al objetivo que se ha planteado en la propuesta de investigación, es el siguiente:

Lograr un mayor nivel de compromiso organizacional por medio de un liderazgo efectivo en la institución Adeu Deportivo SAC.

3.3.5. Desarrollo de estrategias

Tabla 14

Descripción de estrategias de liderazgo

| Estrategia | Descripción |
|-----------------------|--|
| Equilibrio emocional | Se trata de la importancia de tener cabeza fría para no hacer decisiones férreas, por lo que es necesario afianzar las decisiones en un equilibrio emocional con la que se pueda respaldar las decisiones. |
| Motivación | La motivación es necesaria cuando se presentan crisis internas en las que el trabajador presenta una baja productividad, y es donde se necesita la figura del líder para motivar a los trabajadores. Se trata de una gran oportunidad para potenciar esta figura, de esta manera se pueda influir en los trabajadores para generar cambios. |
| Comunicación efectiva | Esta estrategia no se trata de un llamado al caos, sino que, se trata de comenzar un trato directo con los trabajadores que conforman la institución educativa. |
| Trabajo en equipo | Para que se realice bien el trabajo del líder, no se tiene que trabajar de manera individual, sino que se tiene que lograr el máximo rendimiento de todo el equipo. Esto involucra que las personas que dirigen la institución se conviertan en mentores de trabajadores con menos experiencia. De esta forma, es necesario dediquemos tiempo a enseñar a los colaboradores para que desarrollen su potencial. |

Nota. Tabla de descripción de las estrategias de liderazgo.

Tabla 15

Plan de acción

| Estrategias | Acciones | Actividades | Responsable | Participantes | Resultados |
|----------------------|---|--|-----------------------------|------------------------------------|--|
| Equilibrio emocional | Taller de desarrollo de inteligencia emocional para directivos. | <p>Sesión 1: Identificación de emociones básicas: Miedo, Amor, Tristeza, Enojo, Alegría.</p> <p>Sesión 2: Desarrollo de emociones: Pensar, Actuar, Sentir, Imagen idealizada, Consciencia sobre impuesta.</p> <p>Sesión 3: Manejo de estrés.</p> | Departamento de Psicología. | Administrativos y Directivos. | Mayor nivel de inteligencia emocional en directivos. |
| | Taller de desarrollo de inteligencia emocional para docentes. | <p>Sesión 1: Identificación de emociones básicas: Miedo, Amor, Tristeza, Enojo, Alegría.</p> <p>Sesión 2: Uso de emociones: Identificando problemas. Manejo de estrés. Evaluación personal.</p> <p>Sesión 3: Familia, medio ambiente y trabajo. Factores críticos, compromiso, control y retos. Relajación muscular y mental.</p> | Departamento de Psicología. | Docentes de primaria y secundaria. | Mayor nivel de compromiso de trabajadores. |

| | | | | | |
|----------------------|--|---|---|------------------------------------|--|
| Motivación | Generar y mantener motivados a los trabajadores. | Actividades a realizar: - Establecer normas de convivencia. - Reconocimiento laboral. - Incentivos por logros. - Buena formación profesional. - Evaluación del rendimiento. | Administración y Dirección General. | Docentes de primaria y secundaria. | Mayo nivel de compromiso de trabajadores. |
| Comunicación interna | Fortalecimiento de la comunicación de líderes | Taller 1: Implicar y convencer a los líderes. - Generando una mejor comunicación día a día. - Implementar herramientas para mejorar la comunicación con trabajadores (WhatsApp, email, grupos de Facebook). | Administración y Dirección General. | Administrativos y Directivos. | Mayo nivel de compromiso de trabajadores. |
| | Fortalecimiento de la comunicación interna | Reuniones más frecuentes con docentes. Coordinación de actividades en equipo. Buzón de sugerencias. Grupos de trabajadores de manera virtual. | Administrativos, directivos y docentes. | Todo personal. | el Mayo nivel de compromiso de trabajadores. |
| Trabajo en equipo | Integrar equipos de trabajo | Taller 1: Integración de equipos. Temática: - Relacionándome con mis compañeros de trabajo. - Involucramiento con objetivos comunes. - El papel de los Directivos y el talento humano. | Administrativos, directivos y docentes. | Todo personal. | el Mayo nivel de compromiso de trabajadores. |

Nota: Tabla de elaboración propia del plan de acción de la propuesta.

3.3.6. Presupuesto de la propuesta

Tabla 16

Presupuesto de la propuesta

| Actividades | Presupuesto |
|---|--------------------|
| Sesión 1: Identificación de emociones básicas: Miedo, Amor, Tristeza, Enojo, Alegría. | S/. 250.00 |
| Sesión 2: Desarrollo de emociones: Pensar, Actuar, Sentir, Imagen idealizada, Consciencia sobre impuesta. | S/. 250.00 |
| Sesión 3: Manejo de estrés. | S/. 250.00 |
| Sesión 1: Identificación de emociones básicas: Miedo, Amor, Tristeza, Enojo, Alegría. | S/. 250.00 |
| Sesión 2: Uso de emociones: Identificando problemas. Manejo de estrés. Evaluación personal. | S/. 250.00 |
| Sesión 3: Familia, medio ambiente y trabajo. Factores críticos, compromiso, control y retos. Relajación muscular y mental. Actividades a realizar: | S/. 250.00 |
| - Establecer normas de convivencia. | S/. 0.00 |
| - Reconocimiento laboral. | |
| - Incentivos por logros. | |
| - Buena formación profesional. | |
| - Evaluación del rendimiento. | |
| Taller 1: Implicar y convencer a los líderes. | S/. 0.00 |
| - Generando una mejor comunicación día a día. | |
| - Implementar herramientas para mejorar la comunicación con trabajadores (WhatsApp, email, grupos de Facebook). | |
| Reuniones más frecuentes con docentes. | S/. 0.00 |
| Coordinación de actividades en equipo. | S/. 0.00 |
| Buzón de sugerencias. | S/. 80.00 |
| Grupos de trabajadores de manera virtual. | S/. 0.00 |
| Taller 1: Integración de equipos. Temática: | S/. 300.00 |
| - Relacionándome con mis compañeros de trabajo. | |
| - Involucramiento con objetivos comunes. | |
| - El papel de los Directivos y el talento humano. | |
| Total de inversión | S/. 1880.00 |

Nota. Tabla de elaboración propia del presupuesto de la propuesta.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Las características de la práctica del liderazgo en Adeu Deportivo SAC, son: se practica diferentes tipos de liderazgo en diferentes medidas, siendo la más resaltante el liderazgo de tipo transaccional y transformacional. En general se pudo conocer que existe un trabajo de inspiración de trabajadores, se transmite entusiasmo en los trabajadores, así como se brinda apoyo a la mayoría de ellos; sin embargo, se determinó que se suele imponer opiniones, y se está dejando de lado el trabajo en equipo, y un poco de ausentismo por parte de los líderes de la institución.

Se determinó que el nivel de compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, se encuentra en un nivel medio, de lo que se estableció que el compromiso afectivo se encuentra con un nivel medio, el compromiso continuo un nivel alto la igual que el compromiso normativo.

Se determinó que los factores del liderazgo que favorece el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, son los siguientes: del liderazgo transformacional se destaca la inspiración de equipos, la transmisión de entusiasmo y el apoyo a trabajadores; del liderazgo transaccional se destaca que existe una aceptación por el líder de la institución, sin embargo, no se acepta que en ocasiones se presenta ausentismo por parte del líder.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Dirección de la institución considerar los resultados de la investigación y fortalecer las características de un liderazgo transformacional, y los factores positivos del transaccional con la finalidad de asegurar que cada uno de los docentes acepte el tipo de liderazgo y lo vea como el más eficiente.

Se recomienda a la Dirección y Promotoría considerar la información obtenida respecto al compromiso organizacional de tal manera que se pueda tomar decisiones acertadas para que esta se siga fortaleciendo a través de un trabajo en equipo y direccionado por un liderazgo eficiente.

Se recomienda a Promotoría considerar la propuesta de estrategias de liderazgo con la finalidad de que esta sea fortalecida y que se tenga resultados favorables respecto al compromiso organizacional de los trabajadores, de tal forma que se mantenga un equilibrio organizacional y un ambiente de trabajo adecuado para cada integrante de la organización con trabajadores altamente comprometidos con el logro de objetivos en la institución.

REFERENCIAS

- Abrashoff, K. (2019). *Liderazgo: Poderosas Habilidades De Liderazgo Para Influir Y Mejorar La*. Barcelona: Babelcube Inc.
- Adameandco, R. (2017). *La invención del futuro: El desafío del liderazgo*. México: Font, S.A.
- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J., & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Alcaraz, Rojas, & Noreña. (2015). *Aplicabilidad de los criterios de rigor eticos y científicos de la investigacion*. Obtenido de <http://arquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/view/2323/pdf>
- Alcaraz, Rojas, & Sanchez. (2015). *Aplicabilidad de los criterios de rigor eticos y científicos de la investigacion*. Obtenido de <http://arquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/view/2323/pdf>
- Alles, M. (2018). *Comportamiento organizacional*. España: Ediciones Granica, S.A.
- Alvarado, M., Fonseca, E., & Ruiz, F. (2018). *Estilo de liderazgo que genera mayor nivel de desempeño y satisfacción en el área de rentas vitalicias – grupo lima – de una Empresa de Seguros*. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2169/MariaA_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ancona, D., & Gregersen, H. (2018). *¿Cuál liderazgo funciona mejor en su compañía?* Obtenido de <https://www.elfinancierocr.com/gerencia/liderazgo/cual-liderazgo-funciona-mejor-en-su-compania/MTN7HENOZRDU5NQN626KJJO6JI/story/>
- Arbaiza, L. (2017). *Compromiso laboral*. Obtenido de <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.

- Bazurto, Y. (2016). *Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en una Entidad Pública Ecuatoriana*. Obtenido de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/36286/D-CSH168.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- BMA Group. (2018). *La falta de empleados comprometidos hará fracasar tu empresa: pendiente a estas 5 señales*. Obtenido de <https://brendamarreropr.com/la-falta-de-empleados-comprometidos-hara-fracasar-tu-empresa-pendiente-a-estas-5-senales/>
- Campos, G., & Roque, J. (2018). *Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38463/campos_ug.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cigarruista, H. (2018). *Características que evidencian falta de compromiso*. Obtenido de <https://elcapitalfinanciero.com/caracteristicas-que-evidencian-falta-de-compromiso/>
- Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del ceticos Paíta*. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1426/ADM-COR-COR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrada, L., Roca, L., & Zavala, F. (2018). *El liderazgo empresarial y el reto de aumentar la competitividad del país*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/liderazgo-empresarial-reto-aumentar-competitividad-pais-250112-noticia/?ref=gesr>
- Ferguson, A., & Moritz, M. (2016). *Liderazgo*. España: Roca Editorial .
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador 1*. México: Grupo Planeta.
- Florez, Y. (2017). *Clima Laboral Y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios: Clima Laboral en las Organizaciones*. España: Ediciones EAE.

- Frontado, M., & Muñoz, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4111/Frontado%20-%20MU%c3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, L. (2018). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México: El manual moderno S.A.
- Gonzales, M. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del establecimiento penitenciario Callao, 2015*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4611/Gonz%c3%a1les%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, M. (2017). *Comportamiento Organizacional*. España: Grupo Editorial Patria.
- Guerrero, M. (2017). *Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores*. Obtenido de <file:///C:/Users/DIANA%20DAMIAN/Downloads/Dialnet-LosEstilosDeLiderazgoEnEmpresariasEcuadorianasYSul-5920574.pdf>
- Hewitt, A. (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*. Barcelona: Babelcube Inc.
- Huamán, L. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5051/Huam%c3%a1n%20Reyes%20Laura%20Ortencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, A. (2018). *La innovación en liderazgo crea entornos de salud y bienestar emocional en las organizaciones*. Obtenido de

<https://www.corresponsables.com/actualidad/innovacion-liderazgo-entornos-salud-bienestar>

- Maxwell, J. (2016). *Liderazgo: Lo que todo líder necesita saber*. México: Grupo Nelson.
- Noreña, D. (2018). *Liderazgo estratégico*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2018/09/liderazgo-estrategico.html/>
- Ordoñez, D., & Villavicencio, S. (2018). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño financiero*. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13981/1/T-ESPE-057580.pdf>
- Pautt, G. (2017). *Liderazgo directivo*. España: ECOE Ediciones.
- Raymondi, Y. (2018). *Estilos de liderazgo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C.* Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/814/1/Raymondi%20Donohue%2c%20Yamilda%20Alexandra.pdf>
- Rodríguez, A. (2017). *Empresas buscan liderazgo y responsabilidad entre los jóvenes*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/889985-empresas-buscan-liderazgo-y-responsabilidad-entre-los-jovenes/>
- Rodríguez, M. (2015). *Liderazgo: Desarrollo de habilidades directivas*. México : Manual Moderno.
- Russell, J. (2019). *Liderazgo: Lograr el crecimiento y el desarrollo empresarial a través de una comunicación poderosa*. Barcelona: Babelcube Inc.
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una Entidad Pública Ecuatoriana*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%3%b3n.pdf>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. España: ESIC.

- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. España: Editorial Área de innovación y desarrollo, S.L.
- Soto , F. (2019). *Compromiso organizacional y el desempeño del personal administrativo de la ONG IDES Sicán - Ferreñafe 2019*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5990/Soto%20Rodr%c3%adguez%20Fabiola%20Carmen%20Marleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. México: Grupo Nelson.
- Urcola , J. (2017). *Dirección participativa. Cómo potenciar la participación de los trabajadores; un reto para todos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Vera, C., Jiménez, L., & Gamboa, R. (2017). *Liderazgo. Una mirada desde la proxemia*. España: ECOE Ediciones.
- Vidal, Q. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una Entidad Pública, Nuevo Chimbote*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/241/quin_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yzáziga, F. (2017). *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo – 2017*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4247/Yzaziga%20Yesquen%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Formato del cuestionario

Instrucciones: Lea cada uno de los ítems y responda marcando con una X la alternativa que usted crea conveniente teniendo en cuenta la siguiente valoración:

1: Total desacuerdo; 2: Desacuerdo; 3: Indiferente; 4: Acuerdo; 5: Total acuerdo.

| Estrategias de liderazgo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 5. Expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos | | | | | |
| 6. Se preocupa por explicar extensamente sus ideas, planteando las razones de las mismas. | | | | | |
| 7. Le resulta fácil elogiar a otros. | | | | | |
| 8. Actúa de forma que se gana mi respeto | | | | | |
| 9. Nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él/ella | | | | | |
| 10. Facilita que los demás lo comprendan demostrando sus sentimientos y convicciones. | | | | | |
| 11. Consigue que vea los problemas desde ángulos diferentes | | | | | |
| 12. Me ayuda a desarrollar mi capacidad | | | | | |
| 13. Intenta comprender los fundamentos de las opiniones de los demás. | | | | | |
| 14. Tiende a ocultar lo que siente, sosteniendo sus propios puntos de vista. | | | | | |
| 15. Expresa sus opiniones con convicción. | | | | | |
| 16. Intenta comprender la opinión y situación de los demás. | | | | | |
| 17. Tiende a gesticular y acentuar con la voz sus opiniones e ideas. | | | | | |
| 18. Tiene una posición tomada y no la modifica sustancialmente. | | | | | |
| 19. El trabajador afirma que siempre cree tener la razón. | | | | | |
| 20. No pone mayor interés en los comentarios u observaciones que puedan hacerle. | | | | | |
| 21. Demuestra abiertamente su desacuerdo o enojo. | | | | | |
| 22. No puede disimular su impaciencia o su inquietud. | | | | | |
| 23. Evita involucrarse cuando surge un tema importante | | | | | |
| 24. No actúa, incluso cuando los problemas llegan a ser crónicos | | | | | |
| 25. Está ausente cuando se le necesita | | | | | |
| 26. Falla en atender cuando se le pide ayuda | | | | | |
| 27. Se resiste a expresar sus visiones sobre temas importantes | | | | | |
| 28. Evita tomar decisiones | | | | | |
| 29. Dilata la respuesta a cuestiones urgentes | | | | | |
| 30. Desvía su atención de los problemas relacionados al trabajo | | | | | |
| Compromiso Organizacional | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 31. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa. | | | | | |
| 32. Yo hablo de esta empresa a mis amigos (as), como una gran organización para la cual trabajar. | | | | | |
| 33. Estoy feliz de trabajar en esta empresa. | | | | | |
| 34. Quiero a mi empresa. | | | | | |
| 35. Esta organización significa personalmente mucho para mí. | | | | | |
| 36. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar. | | | | | |
| 37. El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos. | | | | | |
| 38. Mi trabajo es central en mi existencia. | | | | | |
| 39. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo. | | | | | |
| 40. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo. | | | | | |
| 41. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo. | | | | | |
| 42. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo. | | | | | |
| 43. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa difícilmente lo tendría en otra | | | | | |
| 44. Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente. | | | | | |
| 45. No he buscado trabajo, porque creo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo. | | | | | |
| 46. Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable. | | | | | |
| 47. He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar. | | | | | |
| 48. El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante. | | | | | |

Anexo 2: Validación de cuestionario

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|---|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | | <i>Arro Serupe Zapata.</i> |
| | PROFESIÓN | <i>Administrador.</i> |
| | ESPECIALIDAD | <i>Mg. L. Martínez</i> |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | <i>24 años.</i> |
| | CARGO | <i>Docente Categoría Honoraria.</i> |
| ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO. | | |
| DATOS DEL TESISTA | | |
| NOMBRES | Vásquez Rojas María Celina | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario para trabajadores | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | GENERAL | Diseñar estrategias de liderazgo para mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo. |
| | ESPECÍFICOS | Identificar las características de la práctica del liderazgo en Adeu Deportivo SAC. Determinar el nivel de compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC. Determinar los factores del liderazgo que favorece el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC. |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a juicio de expertos. | |

| | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 2. Se preocupa por explicar extensamente sus ideas, planteando las razones de las mismas. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 3. Le resulta fácil elogiar a otros. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 4. Actúa de forma que se gana mi respeto | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 5. Nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él/ella | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 6. Facilita que los demás lo comprendan demostrando sus sentimientos y convicciones. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 7. Consigue que vea los problemas desde ángulos diferentes | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 8. Me ayuda a desarrollar mi capacidad | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 9. Intenta comprender los fundamentos de las opiniones de los demás. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 10. Tiende a ocultar lo que siente, sosteniendo sus propios puntos de vista. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 11. Expresa sus opiniones con convicción. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 12. Intenta comprender la opinión y situación de los demás. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 13. Tiende a gesticular y acentuar con la voz sus opiniones e ideas. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 14. Tiene una posición tomada y no la modifica sustancialmente. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 15. El trabajador afirma que siempre cree tener la razón. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 16. No pone mayor interés en los comentarios u observaciones que puedan hacerle. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 17. Demuestra abiertamente su desacuerdo o enojo. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 18. No puede disimular su impaciencia o su inquietud. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 19. Evita involucrarse cuando surge un tema importante | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|---|---|
| 20. No actúa, incluso cuando los problemas llegan a ser crónicos | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 21. Está ausente cuando se le necesita | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 22. Falla en atender cuando se le pide ayuda | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 23. Se resiste a expresar sus visiones sobre temas importantes | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 24. Evita tomar decisiones | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 25. Dilata la respuesta a cuestiones urgentes | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 26. Desvía su atención de los problemas relacionados al trabajo | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 27. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 28. Yo hablo de esta empresa a mis amigos (as), como una gran organización para la cual trabajar. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 29. Estoy feliz de trabajar en esta empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 30. Quiero a mi empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 31. Esta organización significa personalmente mucho para mí. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 32. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 33. El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 34. Mi trabajo es central en mi existencia. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 35. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 36. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 37. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 38. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 39. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () |

| | |
|--|--|
| difícilmente lo tendría en otra | SUGERENCIAS: _____ |
| 40. Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 41. No he buscado trabajo, porque creo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 42. Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 43. He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 44. El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | Nº TA <u>44</u> Nº TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |


Mr. Omar Serrepe Zapata
 Instituto Tecnológico Cayetano Heredia
 Director

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|---------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Vanessa Barboza Garcia. |
| | PROFESIÓN | Adm. y Negocios Internacionales |
| | ESPECIALIDAD | Mg. RR. HH. |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 4 años. |
| | CARGO | Jefe de RR. HH. CYSEG. |
| ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO. | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| NOMBRES | Vásquez Rojas María Celina | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario para trabajadores | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | GENERAL Diseñar estrategias de liderazgo para mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo. | |
| | ESPECÍFICOS Identificar las características de la práctica del liderazgo en Adeu Deportivo SAC. Determinar el nivel de compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC. Determinar los factores del liderazgo que favorece el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a juicio de expertos. | |

| | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 2. Se preocupa por explicar extensamente sus ideas, planteando las razones de las mismas. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 3. Le resulta fácil elogiar a otros. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 4. Actúa de forma que se gana mi respeto | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 5. Nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él/ella | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 6. Facilita que los demás lo comprendan demostrando sus sentimientos y convicciones. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 7. Consigue que vea los problemas desde ángulos diferentes | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 8. Me ayuda a desarrollar mi capacidad | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 9. Intenta comprender los fundamentos de las opiniones de los demás. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 10. Tiende a ocultar lo que siente, sosteniendo sus propios puntos de vista. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 11. Expresa sus opiniones con convicción. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 12. Intenta comprender la opinión y situación de los demás. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 13. Tiende a gesticular y acentuar con la voz sus opiniones e ideas. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 14. Tiene una posición tomada y no la modifica sustancialmente. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 15. El trabajador afirma que siempre cree tener la razón. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 16. No pone mayor interés en los comentarios u observaciones que puedan hacerle. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 17. Demuestra abiertamente su desacuerdo o enojo. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 18. No puede disimular su impaciencia o su inquietud. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 19. Evita involucrarse cuando surge un tema importante | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|---|---|
| 20. No actúa, incluso cuando los problemas llegan a ser crónicos | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 21. Está ausente cuando se le necesita | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 22. Falla en atender cuando se le pide ayuda | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 23. Se resiste a expresar sus visiones sobre temas importantes | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 24. Evita tomar decisiones | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 25. Dilata la respuesta a cuestiones urgentes | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 26. Desvía su atención de los problemas relacionados al trabajo | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 27. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 28. Yo hablo de esta empresa a mis amigos (as), como una gran organización para la cual trabajar. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 29. Estoy feliz de trabajar en esta empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 30. Quiero a mi empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 31. Esta organización significa personalmente mucho para mí. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 32. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 33. El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 34. Mi trabajo es central en mi existencia. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 35. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 36. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 37. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 38. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 39. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () |

| | |
|--|--|
| difícilmente lo tendría en otra | SUGERENCIAS: _____ |
| 40. Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 41. No he buscado trabajo, porque creo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 42. Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 43. He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 44. El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | Nº TA <u>44</u> Nº TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |


 Lic. Katherine Vanessa Barboza Garcia
GRUPO CYSEG

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|----------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | <i>Wilmer Avellaneda Tello</i> |
| | PROFESIÓN | <i>Administrador</i> |
| | ESPECIALIDAD | <i>Mg. Talento Humano.</i> |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | <i>9 años.</i> |
| | CARGO | <i>Gerente OEZC. - Chiclayo.</i> |
| ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO. | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| NOMBRES | Vásquez Rojas María Celina | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario para trabajadores | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | GENERAL Diseñar estrategias de liderazgo para mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo. | |
| | ESPECÍFICOS Identificar las características de la práctica del liderazgo en Adeu Deportivo SAC. Determinar el nivel de compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC. Determinar los factores del liderazgo que favorece el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a juicio de expertos. | |

| | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 2. Se preocupa por explicar extensamente sus ideas, planteando las razones de las mismas. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 3. Le resulta fácil elogiar a otros. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 4. Actúa de forma que se gana mi respeto | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 5. Nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él/ella | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 6. Facilita que los demás lo comprendan demostrando sus sentimientos y convicciones. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 7. Consigue que vea los problemas desde ángulos diferentes | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 8. Me ayuda a desarrollar mi capacidad | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 9. Intenta comprender los fundamentos de las opiniones de los demás. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 10. Tiende a ocultar lo que siente, sosteniendo sus propios puntos de vista. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 11. Expresa sus opiniones con convicción. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 12. Intenta comprender la opinión y situación de los demás. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 13. Tiende a gesticular y acentuar con la voz sus opiniones e ideas. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 14. Tiene una posición tomada y no la modifica sustancialmente. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 15. El trabajador afirma que siempre cree tener la razón. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 16. No pone mayor interés en los comentarios u observaciones que puedan hacerle. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 17. Demuestra abiertamente su desacuerdo o enojo. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 18. No puede disimular su impaciencia o su inquietud. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 19. Evita involucrarse cuando surge un tema importante | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|---|---|
| 20. No actúa, incluso cuando los problemas llegan a ser crónicos | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 21. Está ausente cuando se le necesita | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 22. Falla en atender cuando se le pide ayuda | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 23. Se resiste a expresar sus visiones sobre temas importantes | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 24. Evita tomar decisiones | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 25. Dilata la respuesta a cuestiones urgentes | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 26. Desvía su atención de los problemas relacionados al trabajo | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 27. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 28. Yo hablo de esta empresa a mis amigos (as), como una gran organización para la cual trabajar. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 29. Estoy feliz de trabajar en esta empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 30. Quiero a mi empresa. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 31. Esta organización significa personalmente mucho para mí. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 32. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 33. El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 34. Mi trabajo es central en mi existencia. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 35. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 36. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 37. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 38. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo. | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 39. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () |

| | |
|--|--|
| difícilmente lo tendría en otra | SUGERENCIAS: _____ |
| 40. Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 41. No he buscado trabajo, porque creo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 42. Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 43. He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |
| 44. El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante. | TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | Nº TA <u>44</u> Nº TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |


 GRUPO EDUCATIVO INVESTIGACION Y CULTURA E.I.R.L.
 Lic. Wilmer Juan Avellaneda Tello
 GERENTE

Anexo 3: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



www.adeudeportivo.edu.pe

 Adeu Colegio Deportivo

"Año de la universalización de la salud"

Ciudad, 09 de Diciembre del 2020

Quien suscribe:

Prof.

José Félix Cabrera Olano- DIRECTOR IE ADEU DEPORTIVO

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO**

Por el presente, el que suscribe, Prof. José Félix Cabrera Olano, Director de la Institución Educativa Deportivo Adeu, AUTORIZO a la alumna: María Celina Vásquez Rojas, identificado con DNI. N° 48394640, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, y autora del trabajo de investigación denominado: **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO**, al uso de información que solicite así como para la aplicación de instrumentos de investigación para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre grado, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



IE DEPORTIVO ADEU
DIRECCIÓN
CHICLAYO
JOSE FELIX CABRERA OLANO
DIRECTOR

Calle Juan Cuglievan N° 651 - Unico Local en Chiclayo
Informes: 074 - 226584
E-mail: deportivoadeu@hotmail.com

Anexo 4: Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variable | Dimensión | Indicador | Técnicas e instrumentos de recolección de datos |
|---|---|---|---------------------------|------------------|------------------------------|--|
| ¿Cuáles son las estrategias de liderazgo para mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo? | <p>Objetivo general Diseñar estrategias de liderazgo para mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos Identificar las características de la práctica del liderazgo en Adeu Deportivo SAC. Determinar el nivel de compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC. Determinar los factores del liderazgo que favorece el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC.</p> | La aplicación de estrategias de liderazgo permite mejorar el compromiso organizacional en Adeu Deportivo SAC, Chiclayo. | Estrategias de liderazgo | Transformacional | Inspiración de equipos. | Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario. |
| | | | | | Transmisión de entusiasmo. | |
| | | | | | Apoyo de empleados. | |
| | | | | Transaccional | Aceptación del líder. | |
| | | | | | Imposición de opiniones | |
| | | | | | Castigo. | |
| | | | | Laissez Faire | Involucramiento | |
| | | | | | Apoyo | |
| | | | | | Respuesta | |
| | | | Compromiso organizacional | Afectivo | Nivel de apego | |
| | | | | | Obligación con el trabajo. | |
| | | | | Continuo | Lazos emocionales. | |
| | | | | | Satisfacción de necesidades. | |
| Identificación con la organización. | | | | | | |
| Normativo | Lealtad. | | | | | |
| | Deber moral. | | | | | |

Anexo 5: Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°1351-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 19 de diciembre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0410-2020/FACEM-DA-USS de fecha 18/12/2020, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración, y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 18/12/2020, donde solicita aprobación de nuevo proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, con resolución N°1793-FACEM-USS-2016 de fecha 21 de diciembre de 2016, se aprueba el proyecto de tesis: "MARKETING VIRAL Y LA CAPTACIÓN DE CLIENTES EN AL EMPRESA SALÓN & SPA Y30 EN LA CIUDAD DE CHICLAYO 2016", presentado por VÁSQUEZ ROJAS MARÍA CELINA.

Que, mediante oficio N°0410-2020/FACEM-DA-USS de fecha 18/12/2020, la Directora de la EAP de Administración, solicita la aprobación del nuevo proyecto de tesis de Vásquez Rojas María Celina, dado que el informe de su investigación corresponde al semestre 2016 - II y no se encuentra vigente, es por ello que solicita aprobación de nuevo proyecto de tesis.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO 1º: APROBAR, el nuevo proyecto de tesis denominado "ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO, presentado por la egresada VÁSQUEZ ROJAS MARÍA CELINA.

ARTÍCULO 2º: DEJAR sin efecto la resolución N°1793-FACEM-USS-2016 de fecha 21 de diciembre de 2016, en el extremo numeral 11.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Argüello Ríos Ríos
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 6: T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 02 de Julio del 2021


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Vásquez Rojas María Celina con DNI 48394640

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|----------------------------|----------------------------------|---|
| Vásquez Rojas María Celina | 48394640 |  |

Anexo 7: Reporte TURNITIN

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | 7% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |

Anexo 8: Acta de originalidad.



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0410-2020/FACEM-DA-USS, presentado por el/la Bachiller, María Celina Vasquez Rojas, con su tesis Titulada "ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADEU DEPORTIVO SAC, CHICLAYO.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 15% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 26 de julio de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.