



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA
MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE-2019**

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

Autor(es):

Bach. Morales Paredes Karla Fiorella
<https://orcid.org/0000-0001-6943-0269>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

**Pimentel - Perú
2022**

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE-2019**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr . Merino Núñez Mirko
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando
Nombre Completo Firma

Dedicatoria

A Dios por haberme guiado y haberme permitido llegar hasta este punto tan importante de mi formación profesional.

A mis padres Rosa Paredes y Sebastián Morales por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, por su amor, cariño y ser mi ejemplo, por buscar siempre lo mejor para mi desarrollo personal y aconsejarme a tomar las mejores decisiones.

A mis abuelos, en especial mi abuelita Cruz que es como mi segunda madre, por acompañarme en todo momento y por todo el amor incondicional que me ha brindado.

A mi hermana Diana Gurrero, por la confianza que me otorga día a día y por la motivación para lograr uno de mis objetivos.

A mi sobrina Ángela, por brindarme todo su amor incondicional.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, fuente suprema de sabiduría por bendecirme para llegar hasta este momento.

Agradezco infinitamente a mi asesor el Dr. José William Córdova Chirinos y el Dr. Abraham Garcia Yovera por compartir sus conocimientos, experiencia y por brindarme su apoyo, tiempo y espacio para el desarrollo de este informe de tesis.

Finalmente agradecer a la Institución Pública del Gerencia Regional de Educación por haberme brindado el permiso y apoyo para la realización del informe.

Resumen

El informe de investigación denominado “Liderazgo Transformacional para mejorar el Clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque - 2019”, se realizó con la finalidad de mejorar el clima organizacional de la entidad. Para llevar a cabo la investigación se solicitó el permiso correspondiente al Gerente y los demás miembros de la organización. La investigación tiene como objetivo general Aplicar un programa de Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019. El tipo de investigación es Aplicada con un enfoque cuantitativo, y el diseño pre – experimental. Para obtener los resultados se utilizó la técnica de la encuesta y como herramienta de medición el cuestionario de tipo escala Likert. Teniendo como población y muestra a los 82 colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. De acuerdo a los resultados obtenidos en el pretest se ha podido observar muchas deficiencias con las cinco dimensiones analizadas de acuerdo a la situación actual del clima organizacional colaboradores de la Gerencia Regional de Educación. Por lo que se ha visto la necesidad de aplicar diversas estrategias de liderazgo transformacional, la cual permitió tener mejores resultados y para constatar este hecho se realizó un post test donde arrojaron datos favorables en cuanto al ambiente donde laboran, por ende, se considera que la aplicación de la variable independiente repercute favorablemente como estrategia para lograr efectos positivos en la variable dependiente.

Palabras claves: **Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional.**

Abstract

The research work called "Transformational Leadership to improve the organizational climate in the collaborators of the Lambayeque Regional Education Management - 2019", was carried out with the aim of improving the organizational climate of the entity. To carry out the investigation, permission was requested from the Manager and the other members of the organization. The general objective of the research is to implement a transformational leadership program to improve the organizational climate of the Lambayeque-2019 Regional Education Management. The type of research is applied with a quantitative approach, and pre-experimental design. The survey technique and the Likert scale questionnaire was used to obtain the results. Having as a population and shows the 82 employees of the Lambayeque Regional Management of Education. According to the results obtained in the pretest, many deficit According to the results obtained in the pretest, many deficiencies have been observed with the five dimensions analyzed according to the current situation of the organizational climate collaborators of the Regional Management of Education. So, we have seen the need to implement various transformational leadership strategies, which allowed for better results and to verify this fact a post-test was carried out where they produced favorable data as to the environment in which they work, therefore, the application of the independent variable is considered to have a favorable impact as a strategy to achieve positive effects on the dependent variable.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate.

Índice

APROBACIÓN DE JURADO	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Palabras claves:	v
Abstract.....	vi
Keywords:	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad Problemática	17
1.1.1. Contexto Internacional	17
1.1.2. Contexto Nacional	19
1.2. Trabajos previos	22
1.2.1. En el contexto internacional.....	22
1.2.2. En el contexto nacional	25
1.2.3. En el contexto local	28
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	32
1.3.1. Liderazgo Transformacional.....	32
1.3.1.1 Dimensiones del Liderazgo Transformacional	33
1.3.2 Clima organizacional	36
1.3.2.1 Dimensiones.....	37
1.4 Formulación del problema	41
1.5 Justificación:	41
1.6 Hipótesis.....	42
1.7 Objetivos.....	42
1.7.1 Objetivo General.....	42
1.7.2 Objetivos Específicos	42
II. MÉTODOS	43
2.1. Tipo y diseño de investigación	44
2.1.1. Tipo de investigación	44
2.1.2. Diseño de la investigación	45
2.2 . Población y muestra	45
2.3 Variables, Operacionalización	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	51
2.4.3. Validez y confiabilidad	51
2.5. Procedimiento de análisis de los datos.....	52
2.6. Principios éticos	52

III. RESULTADOS	55
3.1. TABLAS Y GRAFICOS	56
3.2. Discusión de Resultados - Pre Test	108
3.4. Aporte Científico	110
3.4.2. Objetivos	110
3.3.5 Descripción de la Propuesta	113
SEPARATAS PARA LA CONFERENCIA	122
LECTURA 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	122
SEPARATA PARA LA CONFERENCIA	123
LECTURA 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	123
Dimensiones	123
Cronograma de actividades	125
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	128
Referencias	132

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables -----	47
Tabla 2: Alfa de Cronbach -----	52
Tabla 3: Criterio de Rigor Científico -----	53
Tabla 4: Edad de los colaboradores de la GREDL -----	56
Tabla 5: Estado civil de los colaboradores de la GREDL. -----	56
Tabla 6: Usted conoce la visión y la misión de la entidad -----	58
Tabla 7: Usted está comprometido con los objetivos de esta organización-----	59
Tabla 8: Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo -----	60
Tabla 9: El personal administrativo se encuentra identificado con la institución	61
Tabla 10: Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista-----	62
Tabla 11: En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común-----	62
Tabla 12: Usted participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo -----	64
Tabla 13: Usted asume responsabilidades sin necesidad de cohesión-----	65
Tabla 14: En la entidad existe un grato ambiente de trabajo -----	66
Tabla 15: Usted se siente satisfecho con la labor que realiza-----	66
Tabla 16: En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general -	67
Tabla 17: En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos -----	69
Tabla 18: En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta-----	70
Tabla 19: Usted practica los valores éticos y morales de la institución -----	71
Tabla 20: En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo -----	72
Tabla 21: Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad-----	73
Tabla 22: Percepción de los colaboradores con respecto a que existe conflicto entre el personal de la institución-----	74
Tabla 23: Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad-----	75

Tabla 24: El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución-----	75
Tabla 25: Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución-	77
Tabla 26: En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones -----	78
Tabla 27: En la institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva-----	79
Tabla 28: En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución-----	80
Tabla 29: En la Institución se reconocen los logros -----	81
Tabla 30: En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados	82
Tabla 31: Usted conoce la visión y la misión de la entidad-----	83
Tabla 32: Usted está comprometido con los objetivos de esta organización---	84
Tabla 33: Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo-----	85
Tabla 34: El personal administrativo se encuentra identificado con la institución	86
Tabla 35: Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista-----	87
Tabla 36: En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común-----	88
Tabla 37: Usted participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo -----	89
Tabla 38: Usted asume responsabilidades sin necesidad de cohesión-----	90
Tabla 39: En la entidad existe un grato ambiente de trabajo -----	91
Tabla 40: Usted se siente satisfecho con la labor que realiza-----	92
Tabla 41: En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general -	93
Tabla 42: En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos -----	94
Tabla 43: En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta-----	95
Tabla 44: Usted practica los valores éticos y morales de la institución -----	96

Tabla 45: En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo: -----	97
Tabla 46: Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad -----	98
Tabla 47: Existe conflicto entre el personal de la institución -----	99
Tabla 48: Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad-----	100
Tabla 49: El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución-----	101
Tabla 50: Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución	102
Tabla 51: En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones -----	103
Tabla 52: En la institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva-----	104
Tabla 53: En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución-----	105
Tabla 54: En la Institución se reconocen los logros -----	106
Tabla 55: En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados -----	107
Tabla 56: Influencia idealizada incidiendo en el involucramiento de los objetivos -----	114
Tabla 57: Incentivar el desarrollo de las relaciones interpersonales a través de la estimulación intelectual.-----	116
Tabla 58: Cultivar la capacidad de dirección de líder promoviendo la motivación, compromiso-----	118
Tabla 59: Promover la Consideración intelectual, incentivando al propio desarrollo personal.-----	120
Tabla 60: Cronograma de actividades -----	125
Tabla 61: Presupuesto -----	126
Tabla 62: CUESTIONARIO -----	139
Tabla 63: MATRIZ DE CONSISTENCIA-----	158

Índice de Figuras

Figura 1. Edad de los colaboradores.....	56
Figura 2. Estado civil	57
Figura 3. Misión y visión de la institución	58
Figura 4. Uste esta comprometido con ls objetivos de la institución.....	59
Figura 5. Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo	60
Figura 6. El personal administrativo se encuentra identificado con la institución	61
Figura 7. Se integra rápidamente al trabajo, espetando los diferentes puntos de vista	62
Figura 8. En a entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común	63
Figura 9. Usted participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo	64
Figura 10. Usted asume responsabilidades sin necesidad de cohesión	65
Figura 11. En la entidad existe un grato ambiente de trabajo.....	66
Figura 12. Usted se siente satisfecho con la labor que realiza.....	67
Figura 13. En la entidad existe un dialogo fluido entre el personal en genera ...	68
Figura 14. En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos	69
Figura 15. En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta	70
Figura 16. Usted práctica los valores éticos y morales de la institución	71
Figura 17. En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo.....	72
Figura 18. Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad	73
Figura 19. Percepción de los colaboradores	74
Figura 20. Toda la comunidad conoce la normas establecidas en el reglamento interno de la entidad.....	75
Figura 21. El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución	76
Figura 22. Existe coordinación adecuada entre los miembros de la organización	77

Figura 23. En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones	78
Figura 24. En la institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva	79
Figura 25. En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución	80
Figura 26. En la institución se reconocen los logros.....	81
Figura 27. En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados	82
Figura 28. Usted conoce la visión y la misión de la institución	83
Figura 29. Usted está comprometido con los objetivos de esta organización	84
Figura 30. Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo	85
Figura 31. El personal administrativo se encuentra identificado con la institución	86
Figura 32. Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista	87
Figura 33. En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común	88
Figura 34. Usted participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo	89
Figura 35. Usted asume responsabilidades sin necesidad de cohesión	90
Figura 36. En la entidad existe un grato ambiente de trabajo.....	91
Figura 37. Usted se siente satisfecho con la labor que realiza.....	92
Figura 38. En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general....	93
Figura 39. En la institución existe buena interrelación personal entre colaboradores y directivo	94
Figura 40. En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta	95
Figura 41. Usted practica los valores éticos y morales de la institución	96
Figura 42. En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo.....	97

Figura 43. Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad	98
Figura 44. Existe conflicto entre el personal de la institución	99
Figura 45. Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad	100
Figura 46. El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución	101
Figura 47. Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución.	102
Figura 48. En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones	103
Figura 49. En la institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva	104
Figura 50. En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución	105
Figura 51. En la Institución se reconocen los logros	106
Figura 52. En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados	107
Figura 53. Organigrama	113

I. INTRODUCCIÓN

Introducción

Actualmente estamos en mundo demasiado competitivo la cual muchos de los altos mandos se ven obligados a tomar diversas decisiones que le permitan subsistir en el mundo empresarial, y para ello es necesario considerar a su recurso humano como factor importante de la empresa. Es por eso que se ha tomado en cuenta en esta investigación el liderazgo transformacional, donde los jefes directos guíen, motiven y transmitan confianza a sus colaboradores con la finalidad de conseguir un mejor ambiente laboral. Hoy en día mantener un buen liderazgo en las organizaciones se ha convertido en un reto, porque no solo se tratar de dirigir, sino que se encargue de guiar hacia el logro de los objetivos propuestos, y ante cualquier dificultad que se presente tratar de solucionarlo inmediatamente.

La presente investigación contendrá los siguientes contenidos:

En el 1er capítulo, se encontrará los trabajos previos, la realidad problemática, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, el objetivo general como específico, justificación, hipótesis.

En el capítulo II, se encontrará los métodos, el diseño y tipo de indagación; población, muestra, variables, el cuadro de operacionalización, el análisis de datos, principios éticos y los criterios de rigor científico.

En el capítulo III, se encontrará la discusión, resultados, el aporte científico, la descripción de la propuesta.

En el capítulo IV, estarán las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Para finalizar se incluirán las referencias bibliográficas y anexos.

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Contexto Internacional

En la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN), se detectaron algunos problemas, que son entre sanciones, parte monetaria y se les despiden a los empleados, por lo que hay un efecto directo en el clima de la organización. La mayor parte de las dificultades están en el área de la administración, sin embargo, los docentes expresan problemas en desarrollar su área, por lo que no existe un buen clima laboral. De esta manera, las metas difícilmente se puedan lograr, por el cual los resultados de las actividades no son buenos, y por eso las debilidades en la organización estarán reflejadas con la educación de los estudiantes. Por ende, para que el clima organizacional sea óptimo, es de interés que se aplique el liderazgo y de esa manera se deán buenas relaciones entre los individuos y funcionarios; así como también se desarrollen de manera eficiente las actividades en la Facultad. (Zans, 2017, p. 12)

El Centro de Desarrollo Infantil (CDI) San José de Colombia, no es ajeno a las complejas condiciones laborales, desde las cuales han generado importantes falencias, especialmente en lo referente al ambiente de trabajo. Afectando el desarrollo de las actividades laborales, teniendo información de las directivas sobre constantes discusiones entre los colaboradores, manifestaciones de insatisfacción, problemas interpersonales y a su vez llamados de atención por parte de la encargada de personal; circunstancias que pueden afectar significativamente la atención integral y efectiva de los beneficiarios de este centro, que puede ser replicado a otros de la ciudad e inclusive del orden nacional; ante esta situación los directivos del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) San José de Colombia, establece realizar unas medidas de mejoramiento a fin de cambiar el clima de insatisfacción. (Cardona, 2016, págs. 10-12)

Entre los principales datos sobre el clima laboral en España, en el año 2015, se menciona que el 44% de los empleados españoles se sienten preocupados en mantener el empleo; 60% mencionan que no van abandonar la empresa en donde laboran; 41% se sienten no satisfechos con su profesión y su

vida personal; 37% están cansados de su trabajo y el empleado español tiene más confianza en su empresa que el país donde nació; ante esta situación se sugiere que las organizaciones opten por un liderazgo transformador, es decir líderes capaces de generar confianza, que innoven, se adapte a los cambios, trabaje en equipo para así obtener un mejor ambiente laboral. (Edenred, 2015)

En el Hospital Regional de Cobán de Guatemala ha habido un considerable incremento en el número de colaboradores y personal nuevo, que ha desarrollado un ambiente inseguro, con rotaciones constantes, disputas profesionales, intimas burlas, chismes y acusaciones injustificadas. Estos problemas decaen al nosocomio por el servicio que ofrece, siendo su productividad baja, lo que ha generado que el clima de la organización sea deficiente. Se sugiere dar mayor relevancia aplicar el liderazgo en el clima de la empresa, de esta manera mejora las relaciones entre los colaboradores, el desempeño, la productividad, eficiencia, entre otros. (Sierra, 2015, p. 40)

El Colegio Instituto Bogotá posee ausencia de una comunicación asertiva y efectiva la cual no permite mejorar las relaciones interpersonales. Además, existe poco compromiso para trabajar interdisciplinariamente entre las distintas áreas. Así como también existe inequidad salarial entre los colaboradores. En conjunto, estas dificultades afectan drásticamente el progreso de un buen clima laboral en esta institución; por ende, ante esta problemática se ha considerado aplicar el liderazgo para que el clima organizacional del colegio de Bogotá aumente y que permita que todos los colaboradores sean líderes teniendo una mejor comunicación asertiva, así mismo que todos logren relacionarse trabajando en equipo para así generar un mejor ambiente laboral. (Calvo, 2014, p. 10)

En Ecuador, se ha evidenciado un bajo clima organizacional de los funcionarios, debido a que cuenta con un ambiente inadecuado que ha influenciado en el desempeño de sus funciones. Además, se ha notado una deficiencia y baja productividad en la organización; por lo que para optimar el clima organizacional se sugiere la aplicación de un liderazgo que contribuya a optimizar el desempeño de los colaboradores y lograr que el ambiente laboral sea el adecuado para un mejor desarrollo. (Herrán & Pérez, 2014, p. 2)

1.1.2. Contexto Nacional

A nivel nacional en diversas entidades educativas, los climas organizacionales no son los adecuados, debido a que los trabajadores no tienen motivación para trabajar, su comunicación es escasa, no hay control y se supervisa muy poco. Es de sugerencia optimizar el clima de las organizaciones, aplicando el liderazgo transformacional con el fin de fomentar el trabajo en equipo, motivación en sus colaboradores y relaciones interpersonales que permita mejorar el ambiente laboral. (Linares, 2018, p. 17)

Muchas empresas en nuestro país no promueven el manejo de un buen entorno laboral y los colaboradores dejan de participar en ese asunto. Los sustitutos que llegan a trabajar no se sienten cómodos por lo pésimo que es el trabajo en equipo. Por ende, se debe considerar optar por un liderazgo que permita mejorar las relaciones interpersonales, además de considerar mantener a sus colaboradores motivados para lograr una mejor productividad en sus labores y asimismo alcanzar los objetivos organizacionales deseados. (Espejo, 2016, pp. 25-26)

En los colegios de Olivos se observó en cuanto al liderazgo transformacional que las Instituciones Educativas, existe deslealtad laboral y el personal deja de lado sus actividades, además se observa que el personal no es coherente con lo que dice y con lo que hace, no mantiene buenas relaciones personales. No se siente animado a corregir dificultades y forjar nuevas opiniones, no tiene carisma. En cuanto a clima organizacional, dichas instituciones educativas no se refleja una convivencia laboral en la planificación y coordinación, además no se cumplen las reglas. Tienen poca iniciativa en la solución de problemas, poca participación en las reuniones y que no siempre se toman las mejores decisiones. También, se evidenció que no se ejerce una cultura de respeto, no se respetan las diferentes opiniones y son pocos generosos y sociables. Y, por último se observó que el personal siente no pertenecer a la educación donde labora. Ante esta situación los directivos establecen realizar medidas que ayuden al mejoramiento, con el fin de cambiar

el clima de insatisfacción. (Cruz, 2019, pp. 16-17)

En el I.E. N° 066 “Miguel Grau” de la Región Tumbes se detectó que existe la falta de liderazgo por ende genera que no haya un buen clima laboral, unas de las deficiencias que ocasiona es la poca comunicación, falta de estímulos a docentes y estudiantes, así como deterioradas relaciones humanas. Asimismo, la escasa solidaridad, un trato negativo en el personal, trato injusto e indiferencia, agresiones verbales, son acciones que no ayudan a cumplir con los objetivos. La I.E N° 066 “Miguel Grau” ha considerado la aplicación del liderazgo la cual permita mejorar las relaciones interpersonales, motivación entre los colaboradores con el fin de optimizar las deficiencias del clima laboral. (Rosillo, 2018, p. 20-21)

Hace tres años en la “Organización Educativa Ares de Los Olivos” se ha visto involucrado en diversos cambios por parte de la dirección general. Uno de estos cambios fue el considerar nuevamente a sus jefes de área, ya que los actuales directores no toman decisiones y se acatan a cumplir las órdenes que se les da. Al presentarse esta situación ha generado en los trabajadores y particularmente en maestros, preocupación y desmotivación; además de una deficiencia en la programación y organización de las actividades en el año escolar, falta de comunicación, restricción de materiales en el aula, ausencia de maestros de reemplazo, demora en la toma de decisiones perjudicando la ejecución eficaz del trabajo, recorte de impresiones y/o copias para trabajar en el aula, demora en la llegada y entrega de los comunicados y otros, la falta de internet en las aula por la idea de que se dará mal uso. Estas complicaciones descritas expresan aspectos negativos del clima institucional; ante esta problemática que aqueja a la I.E Ares de los Olivos, se sigue estableciendo medidas de mejoramiento que permitan aumentar el liderazgo en los directivos y docentes, permitiendo así optimar el clima laboral deficiente. (Aguinaga, 2018, p. 19)

Las empresas de Lima han tenido dificultades en sus labores, que ha evidenciado insatisfacción con su trabajo, falta de conocimiento, no se trabaja en equipo, no se da premios al trabajo bien hecho, los clientes se van a la competencia, el producto no es conocido y no hay ganancias, el entorno es bajo,

no hay motivación para trabajar y se les indica al personal que realice otras actividades que no les compete. Ante esta situación se sugiere la aplicación de un liderazgo transformador, estableciendo medidas de mejoramiento para poder lograr disminuir las falencias del clima laboral que aquejan en la organización. (Crespo & Pardo, 2017, p. 1)

Huayta, Ramos, & Tandaypan (2018) En la empresa de Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A se observa un rendimiento desfavorable para la compañía, debido a que no existe un buen ambiente laboral, en donde se presentan falencias las cuales son en la falta de capacitación, remuneración y sobre todo la escasa comunicación entre los miembros, lo que implica un clima hostil en la empresa; por lo que se sugiere a la empresa que opte por un liderazgo con la finalidad lograr un mejor ambiente en su centro de trabajo y así alcanzar una mejor productividad. (p. 13)

1.1.3. Contexto Local

“La Gerencia Regional de Educacion de Lambayeque” con sede en la ciudad de Chiclayo, se encuentra ubicada en la Av. Prolongación Bolognesi S/N, dicha institucion se encuentra dirigida por el Mg. Daniel Suarez Becerra. Esta organización se encarga de la adecuada marcha administrativa con respecto a la Educ. Regular, superior no universitaria, basica, especial y alternativa. Además esta entidad tiene el desafío de plantear estrategias que garanticen una buena enseñanza en los alumnos, asi mismo de desplegar una eficaz gestión administrativa.

La Institución que se esta estudiando situada en la ciudad de Chiclayo, aactualmente no marcha de la manera más adecuada ya que se han presentado problemas que no permiten un mejor ambiente laboral, es decir que últimamente se han presentado conflictos en la falta de gestión en los colaboradores lo que origina la falta de comunicación, trabajo en equipo, y conflicto entre los colaboradores, además de que a muchos de los miembros de la organización les aqueja la falta de reconocimientos en cuanto a la realización de sus labores y eso implica la falta de motivación, la sobrecarga laboral, los salarios son pocos

convincentes y lo que induce al poco compromiso e identidad dentro de la empresa. Por lo que en el presente estudio se ha elaborado un plan de estrategias del “Liderazgo Transformacional”, utilizando diversos talleres que ha permitido una mejora en el ambiente laboral dentro de la Gerencia.

Por lo que se considera aplicar un programa de liderazgo transformacional con el fin de obtener una mejora en cuanto al clima organizacional en la Gerencia Regional de Educación, teniendo en cuenta a sus directivos y colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización y por ende lograr un mejor ambiente laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. En el contexto internacional

Cortez (2016) durante su elaboración de tesis titulada “El liderazgo transformador y la incidencia en el clima laboral en los trabajadores del área administrativo en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua”, desarrollada en la Universidad Técnica de Abanto – Ecuador; este estudio se basó en identificar la influencia de un liderazgo transformacional en el ambiente organizacional de los trabajadores de la parte administrativa del Gob. Municipal; en cuanto al método su investigación fue descriptiva, estuvo bajo enfoque cuantitativo y cualitativo, la población y muestra estuvieron constituidos por los 98 trabajadores del área, para obtener datos se recurrió al método de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Podemos concluir que, en el Gobierno municipal se ha determinado que el liderazgo transformacional es muy escaso dentro de la organización, la cual impide el cumplimiento de los objetivos a largo y corto plazo, además afecta el interrelacionarse entre colaboradores y el líder, el cual genera inadecuadas actitudes para el desarrollo de actividades en el ámbito laboral. Por ello se sugiere mejorar el trabajo en equipo, empleando la motivación para un mejor desarrollo de los objetivos, y así mismo mejorar el clima organizacional.

Vecilla (2015) En su investigación titulada “El liderazgo transformacional y la sinergia organizacional en los colaboradores del Instituto Ecuatoriano de prevención Social del Cantón Ambato Provincia de

TUNGURAHUA” desarrollada en la universidad Técnica de Abanto – Ecuador; esta investigación se basó en definir la relación de la sinergia organizacional y el liderazgo transformacional en los miembros del Inst. Ecuatoriano; en la hipótesis se tuvo que el Liderazgo Transformador incide en la Sinergia Organizacional en los colaboradores; para la metodología estuvo bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo – correlacional, no experimental, con un diseño descriptivo, no experimental; como población y muestra tenemos a los 60 colaboradores del instituto; para la recopilación de los hechos se tuvo en cuenta el cuestionario de instrumento de escala Likert y la encuesta como técnica. Para concluir tenemos que, el liderazgo transformador si tiene una relación con la sinergia organizacional en los miembros del Inst. Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón. Por ende, es necesario que la institución considere el estilo de liderazgo transformador permitiendo que las personas tengan un compromiso con esta organización, además de orientar a los colaboradores a un óptimo desempeño y generar un mejor trabajo en equipo.

Ortiz (2017) En su investigación denominada “Elementos de liderazgo transformacional que causan impacto en el clima organizacional de la compañía Batuta Risaralda” desarrollada en la universidad Tecnológica de Pereira en Colombia; tuvo como objetivo general determinar los factores del liderazgo transformacional que causan impacto en el clima organizacional de la compañía Batuta Risaralda; en la metodología el tipo de indagación fue analítico-descriptivo, la exploración fue no experimental la cual se considera como diseño de la investigación, la muestra y población estuvieron conformados por 40 colaboradores de la corporación; para el análisis de los hechos se usó el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica. Podemos concluir que, mediante lo que se ha diagnosticado en este trabajo, los resultados de sus variables se relacionan entre sí, en 1er lugar tenemos el afecto, en 2do término y finalmente la satisfacción. Se obtuvo mayores resultados en cuanto a la correlación de los elementos del clima con la variable independiente, exponiendo en cada uno de ella el 50% de varianza. Por ello es recomendable realizar capacitaciones para fortalecer el trabajo en equipo buscando obtener mejoras en cuanto a la comunicación dentro de la corporación, la cual ayudará que el clima laboral en sus colaboradores mejore.

Arjimos (2019) en su trabajo de tesis denominada “Incidencia del liderazgo en el clima organizacional de los colaboradores de la organización Durini industria de la madera C.A Edimca, Zona Costa-Austro” desarrollada en la Universidad de Especialidades Espíritu Santo de Ecuador; como objetivo general tenemos identificar el grado que influye el liderazgo en el clima organizacional de los colaboradores de la compañía Durini; el método que se utilizó fue con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, y como diseño no experimental; la población y muestra estuvieron constituidas por 129 colaboradores de la organización; para este estudio se elaboró una encuesta y el cuestionario como instrumento. Podemos concluir que, mediante el resultado obtenido se pueden identificar los estilos de liderazgo y clima existentes en la Zona Costa Afustro, es decir que existe cierta relación entre ambas variables; además certifican y consideran que tener un buen clima laboral se relaciona con la motivación, una actitud de forma positiva de los trabajadores y compromiso, medido a través del liderazgo.

Contreras & Jiménez (2016) En su investigación la cual tiene como título “Liderazgo y clima organizacional en el colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención” desarrollado en la ciudad de Cundinamarca de Colombia; como objetivo general tuvo describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un Colegio de Cundinamarca, considerando la perspectiva de los diferentes actores de la comunidad educativa, y así mismo diseñar lineamientos de intervención que certifiquen el bienestar de la comunidad educativa, el tipo de indagación es descriptivo, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo; en la población y muestra se consideró a 130 personas; para la obtención de los datos se usó como instrumento el cuestionario y la encuesta como técnica. Podemos concluir que, existe una cierta inclinación sobre el estilo de liderazgo no favorable que se realiza en la institución, además se evidencia malas acciones las cuales no conllevan a un liderazgo pertinente. Teniendo en cuenta los datos recolectados por los miembros de la I.E es necesario una rápida intervención para la implementación de estrategias o políticas que permitan mejorar constantemente el clima organizacional.

Espinoza, M. & Jiménez, A. (2019) su trabajo estuvo denominado “Medición del clima organizacional con un enfoque de género, en la Escuela Politécnica Nacional” desarrollada en la empresa & Universidad, Bogotá, Colombia; tuvo como objetivo general determinar si existen discrepancias debido a la dispensación de los resultados por géneros; en cuanto al método de investigación estuvo bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo- correlacional; la muestra y población estuvieron conformados por los 61 docentes; para la recopilación de datos se tuvo en cuenta la encuesta como técnica y de instrumento el cuestionario. Podemos concluir que, según el análisis realizado de acuerdo al género que difieren en el clima organizacional, en género femenino perciben un clima deficiente en las 3 dimensiones estudiadas, además, en cuanto a condiciones de la organización el techo se encuentra en mal estado.

1.2.2. En el contexto nacional

Cruz, G. (2019) en su trabajo denominado “Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018” desarrollada en la UCV, de la capital del Perú; esta investigación se enfocó determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y liderazgo transformacional en las I.E públicas, Red 20, correspondientes a la Ugel 02; como hipótesis general se tuvo que existe una similitud entre el clima laboral y el liderazgo transformacional en las I.E públicas; en cuanto a la metodología se aplicó un diseño no experimental correlacional – transversal, de tipo básico y de enfoque cuantitativo; la muestra y población estuvieron constituidos por los 132 maestros de la I.E; para la recopilación de los hechos se tuvo en cuenta la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Podemos concluir que, prevalece una significativa coincidencia entre el clima laboral y el liderazgo transformacional en los centros educativos, obteniendo como resultado un $0,000 < 0,05$ de significancia, mostrando como evidencia de Rho Spearman de 0,857 de una fuerte relación positiva. Para ello se recomienda adecuar la forma de dirigir, guiar e influenciar en su equipo de

trabajo; propiciando un clima grato de trabajo para el logro de los objetivos deseados, además se sugiere la participación en talleres de liderazgo innovador, gestión de los equipos de trabajo y dirección de una organización.

Galindo (2019) En su trabajo de tesis denominada “Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en los trabajadores de la compañía de Log. S.A.C., del Distrito de Miraflores, Lima – 2019”; desarrollada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en la ciudad de Huacho, Perú; como objetivo se obtuvo analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el crecimiento laboral del personal de la organización Log. S.A.C.; como hipótesis se tuvo que el liderazgo transformador incide en el desarrollo laboral en los colaboradores de la compañía de Logística S.A.C; en cuanto a la metodología se trabajó de manera aplicada bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional – pre experimental; la población y muestra estuvieron constituidos por los 66 colaboradores de la organización; en cuanto a la recopilación de los hechos se realizó a través de la encuesta y de instrumento el cuestionario con escala Likert. Podemos concluir que, el liderazgo transformacional ocasiona un resultado eficaz en el desarrollo organizacional de la corporación, el cual tuvo un seguimiento estadístico dando como resultado un valor de $r = 0,753$ de relación de Spearman. Por lo que, se sugiere involucrarse más con sus subordinados, brindándoles oportunidades de poder desarrollarse en la organización.

Coronado (2018) en su investigación titulada “Aplicar un plan de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura 2017” desarrollada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en la ciudad de Huacho; tuvo como objetivo general conocer el efecto de aplicar un plan de liderazgo transformador en la cultura empresarial de la municipalidad; y como hipótesis se tuvo que aplicar el plan de liderazgo transformacional ocasiona significativas repercusiones en la cultura de dicha entidad; el tipo de investigación es aplicada, en cuanto a la metodología el diseño fue cuasi experimental y cuantitativo como enfoque; se tuvo una población compuesta por los 140 colaboradores y como muestra un total de 60 colaboradores; como instrumento se utilizó un cuestionario de veinte interrogaciones de tipo escala Likert y se realizó a través de la encuesta. Se pudo

confirmar que los niveles de cultura organizacional tuvieron una diferencia estadística en el pos test, teniendo como significancia un valor de Sig = 0.00 teniendo un nivel menor de sig. teórica $\alpha = 0.05$, el cual ayudó a determinar que aplicar un plan de líderes transformacionales ocasiona efectos significativos en la cultura empresarial de la Municipalidad. Para ello se recomendó aplicar un plan de liderazgo para mejorar la cultura de la empresa con la finalidad de incrementar los niveles de motivación al momento de realizar sus actividades, por eso se debe considerar estar en constante capacitaciones.

Aquije (2017) en su trabajo de tesis “En su investigación titulada “Liderazgo transformacional y clima organizacional en las I.E de la Red diez, Ugel 04, Ancón” desarrollada en la UCV, de la ciudad de Lima; teniendo como objetivos generales identificar la correlación entre el clima laboral y el liderazgo transformacional de la I.E; y como hipótesis se encuentra una significativa relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en las instituciones de la Red 10; el enfoque utilizado fue cuantitativo, de nivel descriptivo – Correlacional, y diseño no experimental; la población estuvo constituida por los docentes y directivos de 04 I.E del nivel inicial, primaria y secundaria con un total de 115 personas; para la obtención de los resultados se utilizó la encuesta como técnica y de instrumento el cuestionario. Podemos concluir que, mediante el resultado estadístico confirma una relación significativa relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en las I.E de la Red 10; habiendo calculado el coeficiente de la correlación de Rho de Spearman con un valor de ,534 y una significancia de $p < 05$. Además, se debe tener en cuenta el ejecutar y diseñar monitoreos como política para los profesores y así hallar la mejor solución al problema que presente, a su vez implementar políticas de desarrollo en cuanto al buen trato y considerando la cultura del respeto.

Maldonado (2018) realizó un estudio titulado “Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Dirección de Marketing de la Universidad de Lima Norte, Los Olivos, 2018”, teniendo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en el área de marketing en la Univ. de Lima Norte; y como

hipótesis que si coexiste una significativa relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la gestión de marketing de la Universidad; el método de exploración fue aplicativo – correlacional, y de diseño pre experimental, bajo el enfoque cuantitativo; se adoptó la encuesta como técnica y 20 interrogantes como cuestionario de escala Likert como medio de instrumento. Considerando la hipótesis los resultados fueron que, en el liderazgo transformador existe una relación significativa y directa con el clima laboral, debido a que la significancia de $p = 0.000$ demostrando que p es menor a 0.05 , considerando la correlación $r=0,784$. Por eso se recomienda implementar estrategias para desarrollar el liderazgo transformacional, con el fin de mejorar su clima laboral generando que se identifiquen con su institución.

Cabanillas (2018) En la siguiente investigación denominada “Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el puesto de salud Bahía Blanca, 2018” desarrollada en la Universidad César Vallejo, en la ciudad de Lima – Perú, se obtuvo como objetivo general analizar la correlación entre la motivación y el liderazgo transformacional. De igual manera tenemos con el objetivo específico comprobar la relación entre el logro y el liderazgo transformador que se desarrolla en los miembros de la empresa, teniendo en cuenta el poder y afiliación. Como hipótesis se tuvo que la motivación del personal tiene una cierta relación con el Liderazgo transformacional del centro de salud, se obtuvo como población y muestra a 51 personas que comprende todo el personal. La presente indagación fue descriptiva, de enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. Se consideró la encuesta como técnica y el cuestionario de escala Likert como instrumento la cual se representan en las gráficas. Podemos concluir que existe una relación mínima en la motivación de los trabajadores que laboran en el centro de salud, la cual se obtuvo una rho Spearman= $0,332$; por lo que se les sugiere a los dirigentes del centro de salud, mejorar el liderazgo transformacional para poder incrementar la motivación de sus colaboradores, que permitan ofrecer un buen servicio a las personas; por medio de tácticas o técnicas que ayuden a tomar buenas decisiones y así lograr los objetivos organizacionales en los colaboradores.

1.2.3. En el contexto local

Olazabal (2019) En su indagación titulada “Gestión institucional

participativa basado en el Liderazgo Transformacional para mejorar el clima organizacional de la escuela profesional de administración, FACEM en la USS, Región Lambayeque, 2015”, desarrollada en la universidad Pedro Ruiz Gallo, en Lambayeque; estuvo enfocada en definir las gestiones institucionales participativas basado en el liderazgo transformacional para mejorar el ambiente laboral de la escuela de Administración; como hipótesis tenemos que el analizar la Gestión institucional participativa se basa en el liderazgo transformacional, por lo que podría asumirse que repercute en el ambiente laboral de la Escuela de Adm.; en la metodología el tipo de exploración que se realizó con un diseño no experimental, es decir fue descriptivo – explicativa; la muestra y población estuvieron constituidas por los 64 colaboradores administrativos y docentes de la Escuela de Administración; durante la indagación de los hechos se utilizó el cuestionario de tipo escala Likert como instrumento y la encuesta como técnica. Podemos concluir, que en cuanto a las dimensiones consideradas la interacción entre la estructura formal y la cultura de la Escuela surte diversas acciones de la vida cotidiana en la entidad. Se puede asegurar que aquellas anomalías de carácter normativo como las culturas e identidades son una manifestación de la subyacente organización social en la escuela profesional. Por el cual, se considera que el desarrollo humano dirige a una mayor posibilidad de seguir creciendo, y asimismo considerar seguir con labores que aumenten el número de individuos, que permita involucrarse en la resolución de problemas.

Panta (2018) en su trabajo denominado “Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral de la I.E N° 11136 Señor de Sicán del caserío Sapamé, distrito de Illimo, Provincia y Región Lambayeque, 2014”; su objetivo general fue diseñar estrategias de Liderazgo transformador apoyando los medios de reflexión y formación que a su vez logre que los profesores razonen sobre sus comportamientos, y el desarrollo humano en beneficio propia de la I.E; la indagación de este trabajo fue básica - propositiva, y de diseño no experimental, bajo un enfoque cualitativo; la muestra y población estaba conformada por los 24 maestros de la I.E; para la recopilación de los hechos se midió por medio de un cuestionario, la encuesta y entrevista como técnicas. Podemos concluir que, en la institución educativa existe poca participación e identificación en sus labores, así como carencia de motivación y actitud para

trabajar en equipo. Es por eso que se sugiere que apliquen estrategias de liderazgo transformacional que ayuden a perfeccionar el comportamiento dentro de la organización, la cual permitirán mejorar las actitudes y con ello también el clima laboral.

Frech & Romero (2018) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y su relación con la visión compartida y aprendizaje organizativo de los trabajadores de Manpower - Chiclayo 2017” desarrollada en la USAT, en la ciudad de Chiclayo; se enfocó en determinar la relación del liderazgo con el aprendizaje y la visión compartida de los miembros de Manpower; y como hipótesis se tuvo que el liderazgo transformador se relaciona con las visiones compartidas de los trabajadores de Manpower, en la metodología es de corte transversal de tipo cuantitativa, el diseño fue no experimental; la población y muestra estuvieron constituidos por los 83 colaboradores; a través de la recopilación de los sucesos se utilizó el cuestionario como instrumento por medio de una encuesta. Podemos concluir que, si coexiste una reciprocidad entre las variables visión compartida, aprendizaje organizativo y el estilo de Liderazgo. Mediante los resultados se puede ver lo importante que es el liderazgo transformacional y también a través de la dimensión se incentiva a estar pendientes constantemente sobre el significado de las teorías empleadas que ayuden al fortalecimiento de la empresa con el fin de convertirse en una organización competitiva. Es por eso que es importante considerar un proceso de evaluación de desempeño y así desarrollar estrategias con el fin obtener un aumento en la productividad de los colaboradores.

Tavara (2018), durante su trabajo de tesis “liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los trabajadores de la Gerencia Regional de Transportes y comunicaciones – Sede Chiclayo, 2018”, tuvo como objetivo general elaborar un programa de capacitación por fortalecer la motivación intrínseca y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Gerencia Regional; con una indagación descriptiva – propositiva con un diseño no experimental; mediante la recopilación de los hechos se realizó por medio de un cuestionario a través de la técnica de la encuesta. Podemos concluir que, es necesario considerar el programa de capacitación como fortalecimiento del liderazgo transformador en la Gerencia, teniendo como resultado muy malo de

liderazgo con un 83.3%, y malo con 16.7% lo que indica que no existe un buen liderazgo, además los colaboradores definen la motivación en la Gerencia como malo con el 84.4% y como muy malo con un 15.2%. Por lo que se sugiere realizar este programa de capacitaciones fortaleciendo el liderazgo transformacional y motivación intrínseca con el fin de poder disminuir costes y mejorar el ambiente laboral.

Carpio (2018) En su investigación titulada “Relación del Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal docente y administrativo de la Universidad Telesup Chiclayo 2017”; desarrollada en la Universidad Particular Chiclayo, en Lambayeque; se enfocaron en identificar la correlación que existe entre el clima organizacional y el Liderazgo Transformacional en el personal administrativo y docentes de la Universidad; como hipótesis se tuvo que el liderazgo transformacional tiene una significativa relación con el clima laboral en el personal docente y administrativo; en cuanto a la metodología se tuvo un diseño no experimental, de tipo descriptivo y un enfoque cualitativo, inductivo - transversal; la población y muestra estuvieron constituidos por la plana administrativa y docente de la universidad Telesup; durante la exploración se utilizó el fichaje y la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento. Podemos concluir que, si existe significativa correlación entre el clima laboral y el liderazgo transformacional en los docentes y personal de la Universidad Telesup, pero a su vez se ha detectado que el gerente no promueve estrategias para resolver conflictos que puedan presentarse en el ambiente laboral. Por lo que, se sugiere que se realicen capacitaciones con el fin de tener líderes transformadores con capacidad de escucha activa, empatía, que sea capaz de incentivar la motivación con todos los colaboradores y así puedan trabajar en equipo.

Delgado (2017) En su trabajo denominado “Estrategias metodológicas de Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de la I.E N° 10054, ampliación secundaria de menores, Chacupe bajo, Distrito de la Victoria, de Chiclayo, Region Lambayeque”, desarrollada en la UPRG, de Lambayeque; su estudio se basó en diseñar metodologías estratégicas de liderazgo transformacional definidas en el modelo de las 6 casillas de Marvin; en la teoría

de Bass y Burns basado en el liderazgo transformacional, en la teoría de la Senda – Objetivo de Robert House para la mejora del clima laboral de la I.E N° 10054; como hipótesis se tuvo que si se trazan tácticas metodológicas de liderazgo transformador definidas en la teoría de liderazgo de Senda- objetivo de Robert House; en la teoría el liderazgo transformacional de Bass y Burns; y el modelo de diagnóstico organizacional de las de Casillas de Marvin Weisbord entonces se considera factible la mejora del clima laboral en la I.E; en la metodología, la indagación fue de diseño no experimental de tipo básica, propositiva; para realizar este estudio se trabajó con los 23 docentes; a través de recopilación de los sucesos se utilizó como técnica fichas textuales, gabinetes, fichas de resumen. Podemos concluir que, la organización no tiene grato clima laboral ya que carece de trabajo en equipo y no hay un buen compañerismo ni solidaridad entre los colaboradores, es por eso que se considera aplicar este plan de mejora basada en las teorías de liderazgo transformacional, y así poder incentivar un mayor compromiso con la I.E, orientándose en los intereses colectivos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo Transformacional

Según Bass citado por Ayoud (2011) define el liderazgo transformacional como un medio donde el directivo incrementa las posibilidades de que el colaborador llegue a ser exitoso, basándose en la confianza, además de la incentiva en que los miembros de la organización puedan superar sus propias expectativas, logrando un buen desempeño laboral. (p.20)

Según Bass citado por Grueso (2017) nos manifiesta que es aquel líder que incentiva a sus colaboradores a llegar mas lejos de su alto interés , teneindo en cuenta, la motivacion inspiracional, la consideracion intelectual o la influencia idealizada. Además busca elevar en número de subordinados a través de sus ideales o madurez, con la ddevida importancia del bienestar de otros, la auto actualización, el interés, de la sociedad en conjunto y por su realización.

Ramos (2005) indca que son todos los factores claves de la percepcion que tenga por medio del reconocimiento e implicación en el trabajo, desarrollo personal y valoración de los recursos humanos. Lo que resalta el autor es

necesario tomar en cuenta ya que el liderazgo es un factor relevante en cuanto a comportamientos de los colaboradores teniendo una visión clara y precisa. (p. 80).

1.3.1.1 Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Bass citado por Ayoub (2011) menciona que el liderazgo transformacional es manifestado por cuatro dimensiones tales como consideración individualizada, estimulación intelectual y motivación inspiracional, de las cuales se hablarán a continuación:

1.3.1.1.1 Influencia idealizada

Bass citado por Ayoub (2011) menciona que son comportamientos de los líderes, la cual es un modelo a seguir para los colaboradores causando admiración y confianza en ellos. Así mismo son aquellos colaboradores, líderes que buscan trascender sus intereses a través de la satisfacción. (p. 94)

Indicadores

Admiración

Ross (2015) “La Admiración es un sentimiento interesado y a través de esta fantasía de "el otro como propiedad" es que las hazañas ajenas se pueden admirar en tanto se sienten "propias" gracias al vínculo mítico de la posesión”. La admiración es el sentimiento opuesto a la envidia, a través de él reconocemos la superioridad del tipo que sea de la persona admirada.

Confianza

Ruiz (2017) Manifiesta que “si hay un jefe en el que no se puede confiar para cualquier tipo de situación que desempeñe sus funciones y responsabilidades entonces hay que relevarlo de inmediato”. (p.42) Para cada organización es de vital importancia que todos sus subordinados y altos directivos trabajen en equipo para el logro de los objetivos empresariales; por ende, es necesario que los jefes transmitan confianza y que les brinden apoyo para trabajar

en conjunto y lograr un mejor desempeño.

Respeto

Boritzer (2016) manifiesta que el respeto es un sentimiento de alto valor que se le da a alguien importante, por lo que tenemos que ser cuidadosos en lo que decimos y de lo que hacemos a otras personas.

1.3.1.1.2 Estimulación intelectual

De Ayoub (2011), estos líderes buscan incrementar el deseo en sus colaboradores, organización o grupo, un elevado nivel de innovación y creatividad en los conflictos que puedan haber y por ende buscar una solución inmediata.

Indicadores

Innovación

Freeman citado por Medellín (2013) define que una innovación es un esquema y/o prototipo que sirve para un instrumento, un producto, un proceso o un sistema nuevo y mejorado. (p. 21)

Creatividad

Según Drevdahl citado por Bassat (2014) manifiesta que la creatividad es los medios, ideas o instrumento que surge a partir de contenidos mentales, y quienes la producen la consideran como desconocidos o nuevos. (p. 11)

Resolución de conflictos

La Villa (2016) define que la resolución de conflictos son tipos de negociaciones que enfocan en la resolución de situaciones interpersonal entre las partes o entre grupos, con una carga emocionalmente fuerte que desemboca en el encuentro de las partes que están implicadas. Con este tipo de negociación se busca superar las diferencias entre las personas o grupos que negocian. (p. 19)

1.3.1.1.3 Motivación inspiracional

De Ayoub (2011), es aquel líder que inspira y busca incrementar el rendimiento en sus colaboradores, creando nuevos acercamientos para la solución innovadora que puedan tener y por ende ayude a desarrollar sus habilidades o destrezas en la que permitan obtener un mejor desempeño con el fin de alcanzar los objetivos deseados. (p. 97)

Indicadores

Espíritu de grupo

Martínez (2012) Se reconoce examinando las opiniones, actitudes y creencias en la que los componentes del equipo se relacionan diariamente. También examinando el poder y la autoridad con que se manejan los conflictos en el equipo y las normas vigentes que determinan la forma en cómo se relacionan los equipos. En una palabra: el espíritu de equipo se reflejará en la participación. (p. 178)

Incentivos

De United Nations (2005) los incentivos no solo son remuneraciones al personal sino que también implica desarrollo dentro de una organización porque se trabaja más con la finalidad de lograr los objetivos. (pp. 5-6)

Compromiso

Jacobs & Homburger, (1992) el compromiso es el elemento más importante para que una empresa consiga sus objetivos, y surge cuando los trabajadores se sienten profundamente identificados con la organización, creen que forma parte de ella, siendo valiosa. (p. 65)

1.3.1.1.4 Consideración intelectual

Según Bass citado por Ayoub (2011), la alta consideración individualizada del líder incrementa los procesos de transformación, siendo un guía, ayudando a satisfacer las necesidades específicas, individualizando el trato, delegando, manteniendo una orientación al desarrollo, considerando tener una buena reputación aumenta su autoconfianza y responsabilidad (p. 99)

Indicadores

Logro

Robert N. & Christopher F. (2011) Manifiestan que, los líderes por lo general deben tener una moderada necesidad de logro, por lo que poseen rasgos de gran energía, confianza personal y apertura a la experiencia. Los individuos con alta necesidad de logro rinden a buscar un éxito individual y cuando no están interesados en ser líderes, existe la posibilidad de un poder personalizado y el fracaso asociado a él. (p. 45)

Desarrollo personal

Chiavenato (2006) manifiesta que “es el desarrollo de personas que buscan generar nuevas oportunidades dentro de la empresa con el fin de dar a conocer su capacidad profesional, reconocimientos y sus actitudes. Si las personas logran satisfacer estas necesidades y aspiraciones empresariales, entonces, la organización multiplica la iniciativa y el potencial”. (p.508)

1.3.2 Clima organizacional

Para Litwin y Stringer citado por Castillo (2016) estos autores consideran que el clima es un factor sólido en cuanto a la situación interna de una empresa, en la que están incluidos los colaboradores de dicha entidad, en la cual influyen sus actitudes que a su vez puede ser cuantificada dentro de la institución.

1.3.2.1 Dimensiones

Litwin y Stringer citado por Castillo (2016) determinaron nueve dimensiones del clima organizacional, de las cuales cinco son problemáticas actuales en la GRED (p. 14). De las cuales se hablarán a continuación:

1.3.2.1.1 Identidad

Son características que refleja el sentimiento de poder sentirse identificados con su grupo de trabajo y organización; teniendo en cuenta que busca alcanzar los objetivos deseados de la institución y también la de los mismos colaboradores.

Indicadores

Compromiso

Es uno de los elementos más fundamentales que debe poseer el líder, mantener motivados a sus seguidores aumenta la productividad y compromiso en sus labores, demostrando a todo el personal de la empresa que la misión si encaja en su labor. El no tener una visión clara genera la falta de compromiso organizacional (p. 46)

Implicancia y pertinencia

Huerta (2017) manifiesta la pertinencia como la conducta sobre la interpretación de la realidad; es decir, que es el grado de necesidad del entorno laboral y social que permite realizar determinada acción con eficacia y disciplina que se adecua con la realidad en la que será aplicada. (p.2)

Cohesión entre el personal

Weinberg y Gould citado por Paredes (2011) menciona que los colaboradores a través de la cohesión pueden crear relaciones positivas en sus equipos. Para ello, es necesario tener en cuenta la experiencia de los miembros de grupo de la entidad y determinar la manera de mantener en compromiso de grupo, responsabilizándose de los éxitos colectivos y por la cohesión. (pp. 7-8)

Participación en las actividades

Linares (2000) manifiesta que son aquellas actividades que representa la participación de los individuos o grupos formado por diversas personas. Esta acción induce a la persona a reflexionar de su pertenencia a un grupo, derechos y sobre todo de sí mismo. La colaboración hace referencia a la libre toma de decisiones de cada individuo y el simple hecho de asumir responsabilidades. (p.2)

Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2016) manifiestan que son actitudes o comportamientos que son concebidos por estímulos o factores que permitan mantener al colaborador motivado, trabajando en un buen ambiente, generando en el trabajador el sentimiento de satisfacción en sus labores (p.200)

1.3.2.1.2 Relaciones interpersonales

Son las percepciones de los colaboradores de la organización acerca de que debe haber buenas relaciones entre subordinados y directivos, además de un grato ambiente laboral.

Indicadores

Comunicación

Chiavenato (2006) son procesos que constituyen las experiencias humanas y sociales; es decir, es el intercambio de información o conocimientos que se dan entre los individuos, este medio de interacción se da con la finalidad de ejercer mejores relaciones y considerar aquellas expresiones de los colaboradores en torno a la toma de decisiones. (p.203)

Valores e ideales

Robert N. & Christopher F. (2011) Los valores son aquellas conductas o creencias generalizadas, las cuales se consideran parte de un grupo o individuo como pieza fundamental en una organización. El líder carismático ha sido considerado como un líder basado en valores; por lo que alinear sus valores con los de los seguidores puede derivar un significado personal de sus acciones. (p.333)

Cooperación y ayuda mutua

Carrera (1995) la cooperación se define como la acción del ser humano de brindar apoyo, la cual persiguen un solo fin. Este acto no solo beneficia a uno mismo sino también favorece a los demás. (p. 237)

Para considerar cooperativo este hecho, es necesario que sea recíproco, por ende, existirá la ayuda o cooperación mutua.

Confianza entre el personal

Robert N. & Christopher F. (2011) Manifiesta que, el resolver problemas o generar nuevas oportunidades dentro de un grupo o unidad aumentará su confianza en el proceso, además permitirá un mejor desempeño laboral y así mismo se podrán cumplir los objetivos trazados en cualquier entidad. (p. 470)

1.3.2.1.3 Dinámica

Litwin y Stringer citado por Castillo (2016) manifiestan que en cualquier organización se debe crear un valor sostenible, permitiendo tener una visión compartida y comprometida con los colaboradores. Para lograr la eficiencia es necesario potenciar el liderazgo, implementando estrategias innovadoras, adaptándose a los cambios, la cual ayuden a mejorar la productividad y motivación en sus subordinados. (p.46)

Indicadores

Estructura respecto a la normatividad

Galaz (2011) la normatividad ayuda a que las organizaciones logren crecer sin que sus accionistas o dueños tengan dificultades en este proceso, además permite que el comité o consejo puedan centrarse en la vigilancia y gestión estratégica de la institución. (p.2)

Monitoreo y supervisión

Según Toro (2005) son actividades de control que se realizan constantemente a los trabajadores de las diversas áreas de la organización, esta labor se realiza con la finalidad de poder prevenir ciertos riesgos empresariales ya sean desde la perspectiva humana o financiera. (p.47)

1.3.2.1.4 Conflicto

Se define al conflicto como las acciones, mecanismos y formas del colaborador que se originan para determinar cómo afrontan y resuelven los conflictos en la empresa. Además, son aquellas discrepancias entre los directivos y subordinados en donde se deben aceptar las diferentes opiniones y así mismo buscar soluciones ante los problemas que aquejen dentro de la organización.

Indicadores

Conciliación

San Cristobal (2013) manifiesta que, es un medio que busca revolver partes de un problema que haya surgido dentro de la organización, es decir es una forma de llegar a un acuerdo evitando que este conflicto llegue a terceras personas o un órgano judicial, para ello se debe tratar de buscar soluciones y llega un mutuo acuerdo o conciliación. (p. 23-25)

1.3.2.1.5 Recompensa

La recompensa se define como incentivos y remuneraciones que se le brinda al colaborador como motivación para que se pueda desempeñar eficientemente en su trabajo.

Indicadores

Estimulo

Carrera J. (2004) manifiesta que son elementos que utilizan en el ambiente laboral para contribuir en la retribución espiritual, material o moral, que se le brinda a los miembros de una organización u actividad. (p. 2)

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera la aplicación de un programa de liderazgo transformacional permitirá mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019?

1.5 Justificación:

La siguiente investigación es importante porque se aplicó un programa de liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la GREDL -2019, de los cuales se diagnosticará el estilo liderazgo transformacional de los colaboradores de la GREDL y en determinar las principales características del clima organizacional en la GREDL. Por lo que actualmente el ambiente en las empresas no son las adecuadas para laborar satisfactoriamente. La motivación de los colaboradores se ha perdido con el paso del tiempo, solo trabajan por querer obtener algún pago y los beneficios que las empresas les puede ofrecer. Se olvidan de los objetivos que la empresa se ha planteado. Por la cuales, este proyecto sirvió para dar solución ante un problema tan complejo.

Este informe de investigación tiene mucha relevancia porque permitió mejorar el ambiente laboral donde trabajan, para ello se implementaron estrategias de liderazgo con el fin de incrementar la productividad en la GREDL.

Hernández, Fernández y Baptista (2015) manifiestan que existen diversas formas de examinar las ganancias de cada pesquisa establecida siendo íntegros y dúctiles, esta investigación se da por diferentes motivos: por justificación, teórica, práctica, social y metodológica. (p. 11 -15).

En el aspecto Teórico, el presente estudio pone de manifiesto los conocimientos de liderazgo transformacional y del clima organizacional, que mediante a ello se diseñó y aplicó un programa de liderazgo transformacional que ayudó a mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la GREDL.

En el aspecto práctico, se pretendió realzar el clima organizacional de la entidad, de manera que exista un ambiente agradable y motivación tanto física como mental.

En el aspecto metodológico, se hizo el uso del método deductivo - inductivo por lo que se generó conclusiones a partir de una muestra probabilística. La técnica que se presentó en el estudio de tesis fue el de la encuesta, por lo que sirvió para la recolección de los datos. Se utilizó el cuestionario como instrumento, en donde será aplicado a la unidad de análisis.

En el aspecto social, se pretende que la elaboración y aplicación del programa de liderazgo transformacional queden validadas, y por ende puedan ser aplicadas a otras empresas para mejorar el clima organizacional.

1.6 Hipótesis

La aplicación de un programa de liderazgo transformacional mejora el clima organizacional en los colaboradores de la GREDL - 2019.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Aplicar un programa de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la GREDL - 2019.

1.7.2 Objetivos Específicos

a. Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de los colaboradores de la GREDL.

b. Determinar las estrategias del liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de los colaboradores de la GREDL.

c. Validar el programa en relación al propósito de la investigación.

II. MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Aplicada

Marín (2008) infiere que la investigación aplicada también es conocida como empírica o práctica. Por el cual es caracterizada como la utilización o aplicación de conocimientos que se han adquirido. Además, se vincula rigurosamente el tipo de investigación básica, que necesita de la fuente de información teórica. En este trabajo al investigador le interesan primordialmente las consecuencias prácticas.

La investigación es aplicada porque tiene como objetivo solucionar la problemática de la posición y participación de mercado de la empresa estudiada, En donde se enfocará en la consolidación y búsquedas de conocimientos para su aplicación, de esta manera lograr con los objetivos planteados.

Explicativa

Hernández, (2016) básicamente se centra en exponer el porqué de los hechos, o porque se relacionan dos más variables y por último como se manifiesta. (p. 108)

Enfoque cuantitativo

De la Universidad de Alcalá (2018), la indagación cuantitativa es totalmente contraria a la investigación cualitativa, porque busca la manera de recolectar y examinar resultados que se han obtenidos de en donde es una forma estructurada de recopilar y examinar hechos que se han obtenido de fuentes diferentes. Además, este tipo de investigación tiene el propósito de recudir el conflicto a través de resultados que sean beneficios para el indagador.

La investigación es cuantitativa porque las variables en estudio seran medidas numericamente mediante a través de diversas interrogaciones debidaamente estructuradas para la comprencion de las mismas, en las cuales permita recaudar información para después ser analizadas y procesados, generando tener conclusiones claras y precisas.

2.1.2. Diseño de la investigación

Pre experimental.

Buendía, Colás y Hernández citado por Salas (2013) nos menciona que el diseño pre experimental es caracterizado por un nivel bajo de supervisión, es decir, bajo en validez externa e interna. El principal problema para el investigador es que no puede tener una información concreta de la investigación que se llevó a cabo, y que efecto causó la variable dependiente en la independiente. Por ende, este tipo de diseño de investigación se puede aplicar a diferentes trabajos de investigación. (p. 139)

Es pre experimental porque las variables de la presente investigación serán estudiadas para luego implementar características que servirán de ayudar para alcanzar el nivel esperado por la empresa estudiada.

G	O ₁	X	O ₂
---	----------------	---	----------------

Donde:

O1 = Pre test

G = Grupo de estudio

O2 = Post Test

X = Variable independiente

2.2. Población y muestra

Wigodski (2010) define la población como la cantidad de personas, medidas u objetivos en la cual poseen comunes características que se observan en un determinado momento o lugar. Al elaborarse cualquier indagación este debe considerar algunos rasgos fundamentales para después extraer una parte del estudio de la población. La cuales son Homogeneidad, Tiempo, Espacio, Cantidad.

Por ende, está conformada por los 82 trabajadores de la Gerencia Regional de Educ., la misma que será tomada como muestra por ser una población finita.

2.3 Variables, Operacionalización

Variable Independiente: Liderazgo Transformacional.

Variable dependiente: Clima Organizacional

2.3.1 Definición conceptual

2.3.1.1. Liderazgo Transformacional.

Según Bass citado por Ayoud (2011) define el liderazgo transformacional como un medio donde el directivo incrementa las posibilidades de que el colaborador llegue a ser exitoso, basándose en la confianza, además incentiva a que los miembros de la organización puedan superar sus propias expectativas, logrando un buen desempeño laboral. (p.20)

2.3.1.2. Clima Organizacional

Para Litwin y Stringer citado por Castillo (2016) manifiesta que estos autores consideran que el clima es un factor sólido en cuanto a la situación interna de una empresa, en la que están incluidos los colaboradores de dicha entidad, en la cual influyen sus actitudes que a su vez puede ser cuantificada dentro de la institución.

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Admiración		
		Confianza		
		Respeto		
		Innovación		
	Estimulación intelectual	Creatividad		
		Resolución de conflictos		
	Motivación inspiracional	Espíritu de Grupo		
		Incentivos		
		Compromiso		
	Consideración intelectual	Logro		
Desarrollo personal				

Fuente: elaboración propia

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Clima Organizacional	Identidad	Compromiso	¿Ud. conoce la misión y visión de la entidad? ¿Ud. está comprometido con los objetivos de esta organización?	Encuesta
		Implicancia y pertenencia	¿Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo? ¿El personal administrativo se encuentra identificado con la institución?	
		Cohesión	¿Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista? ¿En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común?	
	Relaciones interpersonales	Participación en las actividades	¿Ud. Participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo? Ud. Asume responsabilidades sin necesidad de cohesión?	
		Satisfacción laboral	¿En la entidad existe un grato ambiente de trabajo? ¿Ud. se siente satisfecho con la labor que realiza?	
		Comunicación	¿En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general? ¿En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos?	

	Valores e ideales	¿En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta? ¿Ud. practica los valores morales y éticos de la entidad?
	Cooperación y ayuda mutua	¿En la institución se percibe un espíritu ayuda y cooperación mutua entre el personal administrativo?
	Confianza entre el personal	¿Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad? ¿Existe conflicto entre el personal de la institución?
Dinámica	Estructura respecto a la normatividad	¿Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad? ¿El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución?
	Monitoreo supervisión	¿Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución? ¿En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones?
Conflicto		¿En la Institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva?
	Conciliación	¿En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución?

Recompensa

Estimulo

¿En la Institución se reconocen los logros?

¿En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados?'

Fuente: elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para la recaudación de los hechos se utilizó el siguiente instrumento y técnica:

2.4.1 Técnica

Hernández, Baptista, & Fernández (2014) manifiestan son métodos que se utilizarán con la finalidad de medir una o más variables.

Encuesta

Una encuesta es recolectar diversas informaciones sobre un argumento en concreto, además se logra examinar algunos hechos que permiten llegar a una solución y/o conclusión sobre deficiencias que se puedan presentar durante la investigación (Riqueme, 2016).

2.4.2 Instrumento

Cuestionario

Según Hernández, Fernández y Baptista (2015) definen el cuestionario el número de interrogantes de las variables que se medirán” (pag.217).

Para realizar este trabajo se tuvo un cuestionario como instrumento la cual fue destinado a los colaboradores de la GREDL, con interrogaciones bien formuladas que fueron obtenidas de la operalización de las variables. Se basó en el método de la escala de Likert, la cual trata de un enfoque popularizado y vigente que va enumerado por ítems y en esta exploración se tomará en cuenta la escala de acuerdo a los 5 niveles.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2015) definen la validez con un instrumento que mide todo tipo de hechos que son evaluados y demostrados como fuente clave. Cuantas más evidencias tenga la validez de constructo, criterio y contenido tenga como fuente para poder medir este instrumento, mayor será la cercanía de las variables que se quieren medir. (pag.204)

A través de los docentes especialistas de administración sobre el

tema, argumentaron que al determinar la fiabilidad del instrumento mostraron que es confiable.

Para hallar la Confiabilidad se utilizará como método de Alfa de Cronbach, la cual se determinará a través del programa SPSS.

Tabla 2:

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	25

2.5. Procedimiento de análisis de los datos.

Para el análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante la encuesta se procesará con el programa Estadístico SPSS Versión 24, permitiendo obtener la información a través de tablas y gráficos. Por las cuales se analizarán para establecer las conclusiones y recomendaciones. En cuanto a la medición de variables se utilizó como instrumento el cuestionario con escala Likert, la cual será aplicada a la unidad de análisis.

2.6. Principios éticos

Según Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) definen que los encargados de realizar una investigación deben contener ciertos criterios éticos al momento de diseñar algún estudio y en el preciso instante de recopilar los datos de una investigación cualitativa. Dentro de los principios éticos que se consideraron para la investigación de acuerdo en base a dichos autores anteriormente mencionado está el consentimiento informático que en base a este criterio la unidad de análisis participará como informantes para la recopilación de los datos. La confidencialidad en los participantes se les aseguró protección de identidad con la información valiosa que pueden brindar para la investigación. Y por último la observación participante en donde el investigador actuará con responsabilidad para la recopilación de la información de los datos con los sujetos participantes. (p. 269-270)

2.7. Criterios de rigor científico

Para la presente tesis de tomaron en cuenta ciertos criterios científicos de las cuales son: la veracidad del estudio, en este criterio la información de la

investigación se obtuvo con datos reales adquiridas por intermedio de los sujetos participantes que han decidido se entrevistados con una serie de pregunta estructuradas, sistematizadas y fáciles para su comprensión. Además, otro criterio importante para el estudio es la aplicabilidad, en este criterio los resultados obtenidos en investigación fueron aplicados en el liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de la GREDL.

Tabla 3:

Criterio de Rigor Científico

CRITERIOS	CARACTERISTICAS DEL CRITERIO	PROCEDIMIENTOS
Generar Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad.	Efectos de las variables observadas y Estudiadas.	Los colaboradores reconocen a los efectos recolectados como auténticos.
Transferibilidad y aplicabilidad	Efectos para la generación del bienestar organizacional mediante la transferibilidad.	Se realizó una detallada definición en cuanto a los resultados y se trasladó para luego aplicarla en base a la exploración que se requiera determinar.
Consistencia para replicabilidad	Son los efectos alcanzados mediante la investigación.	Para lograr una consistencia adecuada, se optimizó los resultados adquiridos.
Confirmabilidad y neutralidad	Los efectos de la indagación poseen autenticidad en la descripción	Los efectos fueron comprobados con los procedimientos o técnicas

ya conocidos.

Los procedimientos de exploración se verificaron de acuerdo a los antecedentes nacionales e internacionales.

Relevancia	Otorgó él logró de los objetivos planteados	Los efectos obtenidos tuvieron concordancia con la justificación y las variables estudiadas.
-------------------	---	--

Fuente: Elaborado en base a Noreña, A; Alcaraz; N; Rojas, J y Rebolledo, D. (2012).

III. RESULTADOS

3.1. TABLAS Y GRAFICOS

Tabla 4:

Edad de los colaboradores de la GREDL

Valoración	Frecuencia	Porcentajes
22 a 33	5	6,1
34 a 45	44	53,7
46 a 57	22	26,8
58 a 68	11	13,4
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

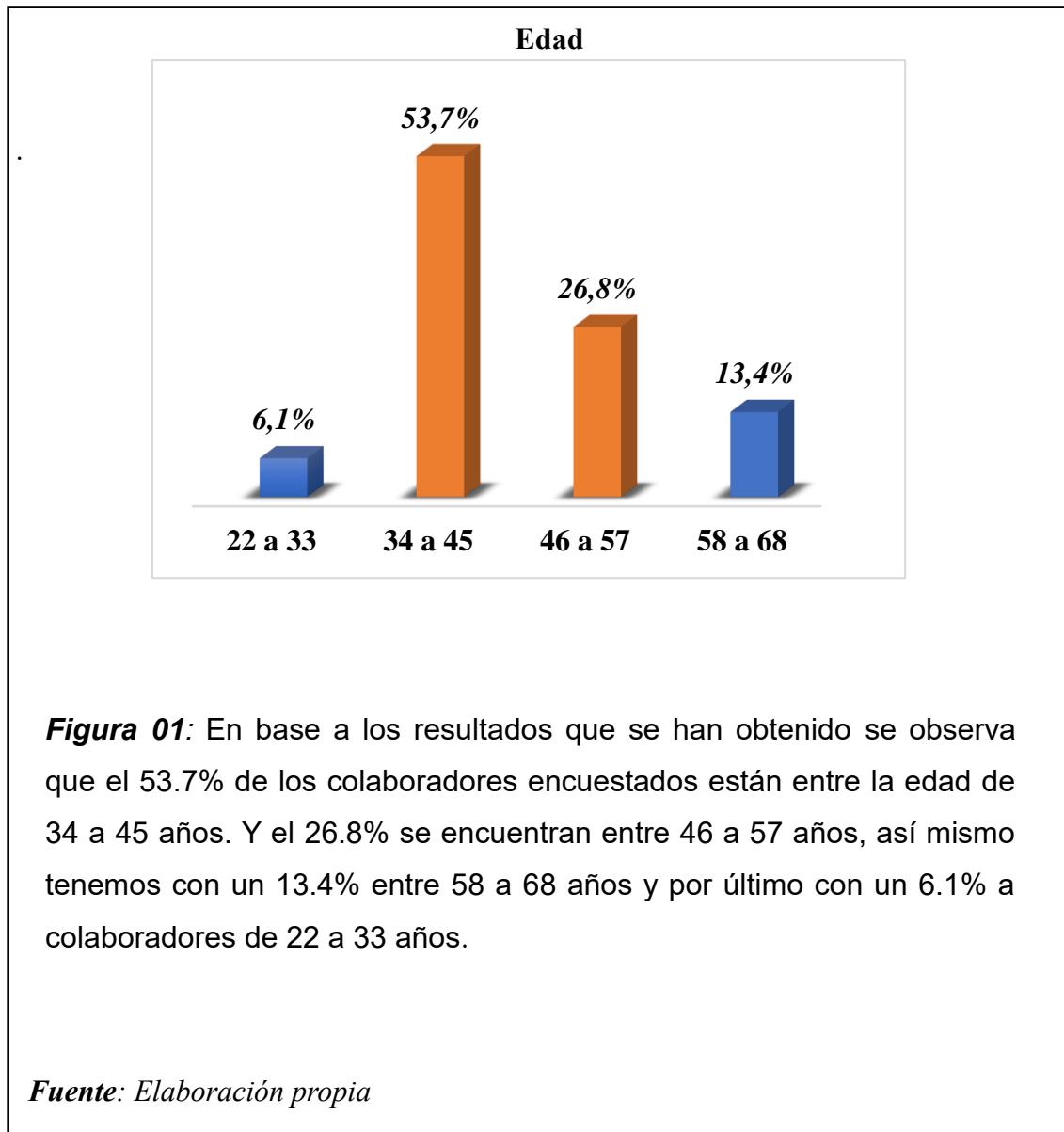


Tabla 5:

Estado civil de los colaboradores de la GREDL.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Soltero(a)	28	34,1
Casado(a)	44	53,7
Divorciado(a)	6	7,3
Viudo (a)	1	1,2
Conviviente	3	3,7
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

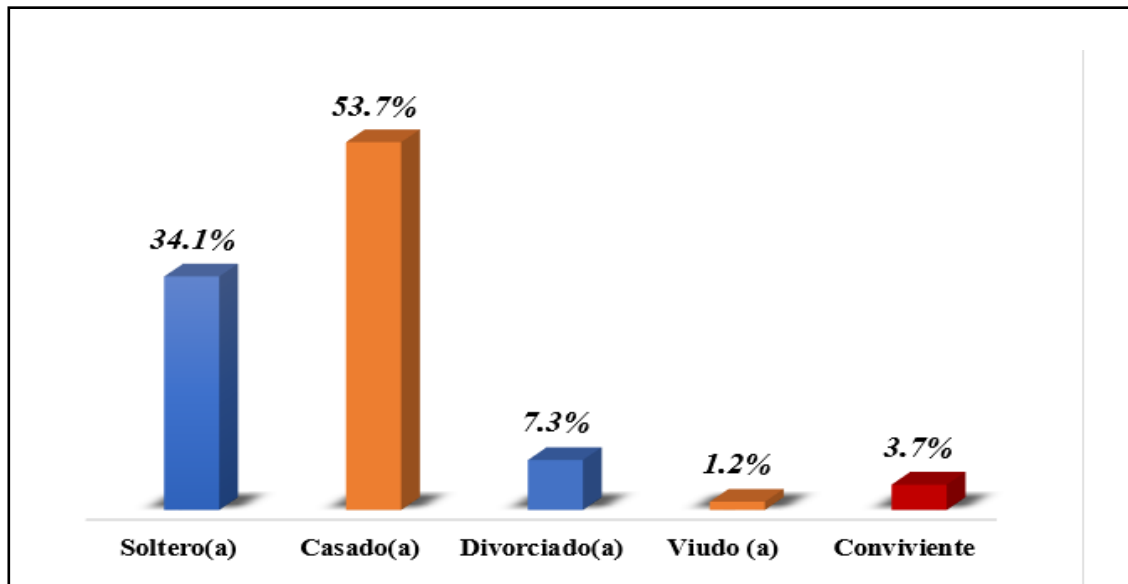


Figura 02: Podemos observar en la gráfica que el 53.7% de los colaboradores encuestados son casados; el 34.1% son solteros (as), así mismo tenemos a un 7.3% que son divorciados, con un 3.7% convivientes y por último con un 1.2% viudos (as).

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6:
Usted conoce la visión y la misión de la entidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	19	23,2
En desacuerdo	45	54,9
Indiferente	4	4,9
De acuerdo	13	15,9
Totalmente de acuerdo	1	1,2
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

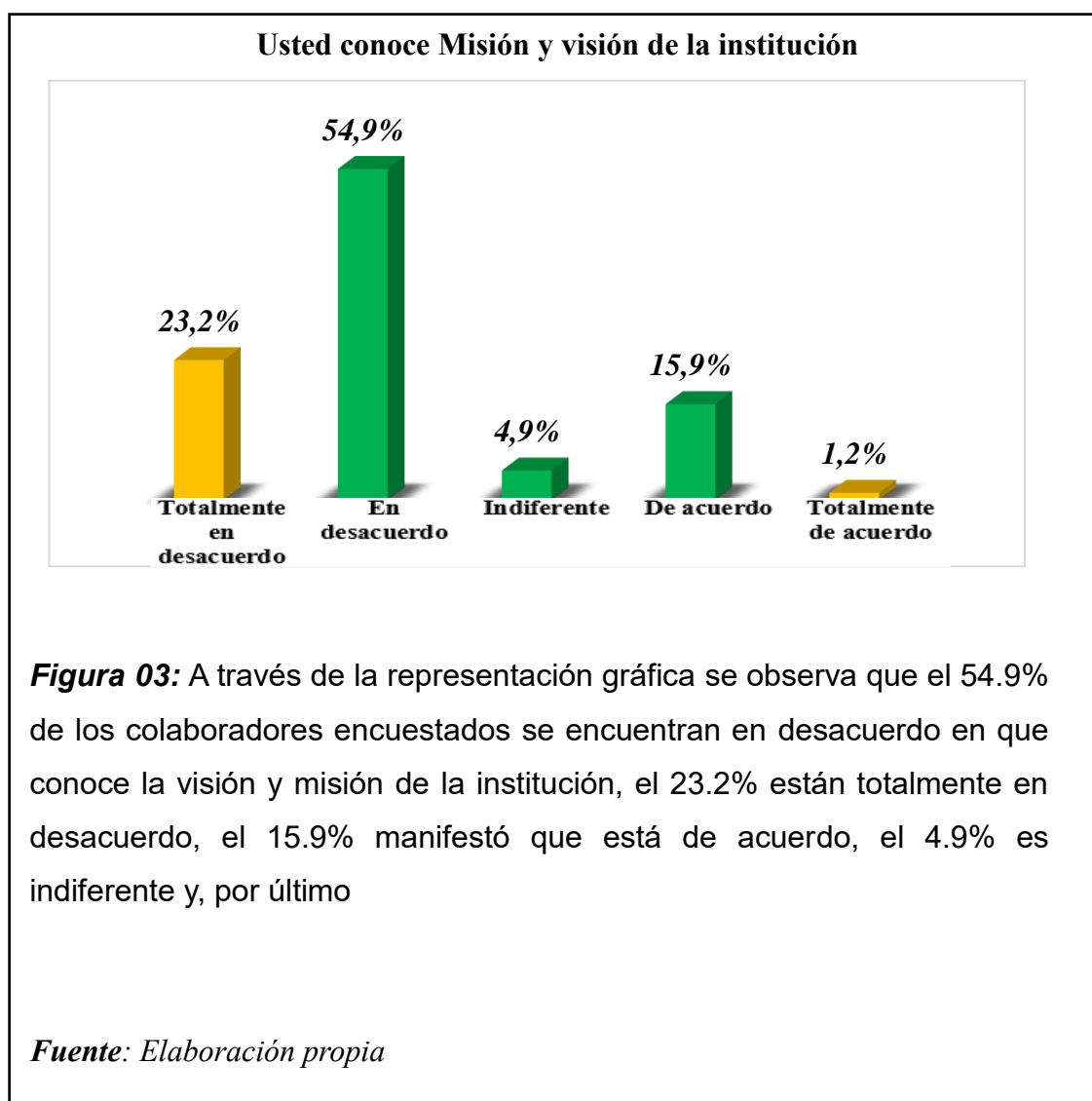


Tabla 7:

Usted está comprometido con los objetivos de esta organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	13,4
En desacuerdo	39	47,6
Indiferente	25	30,5
De acuerdo	6	7,3
Totalmente de acuerdo	1	1,2
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

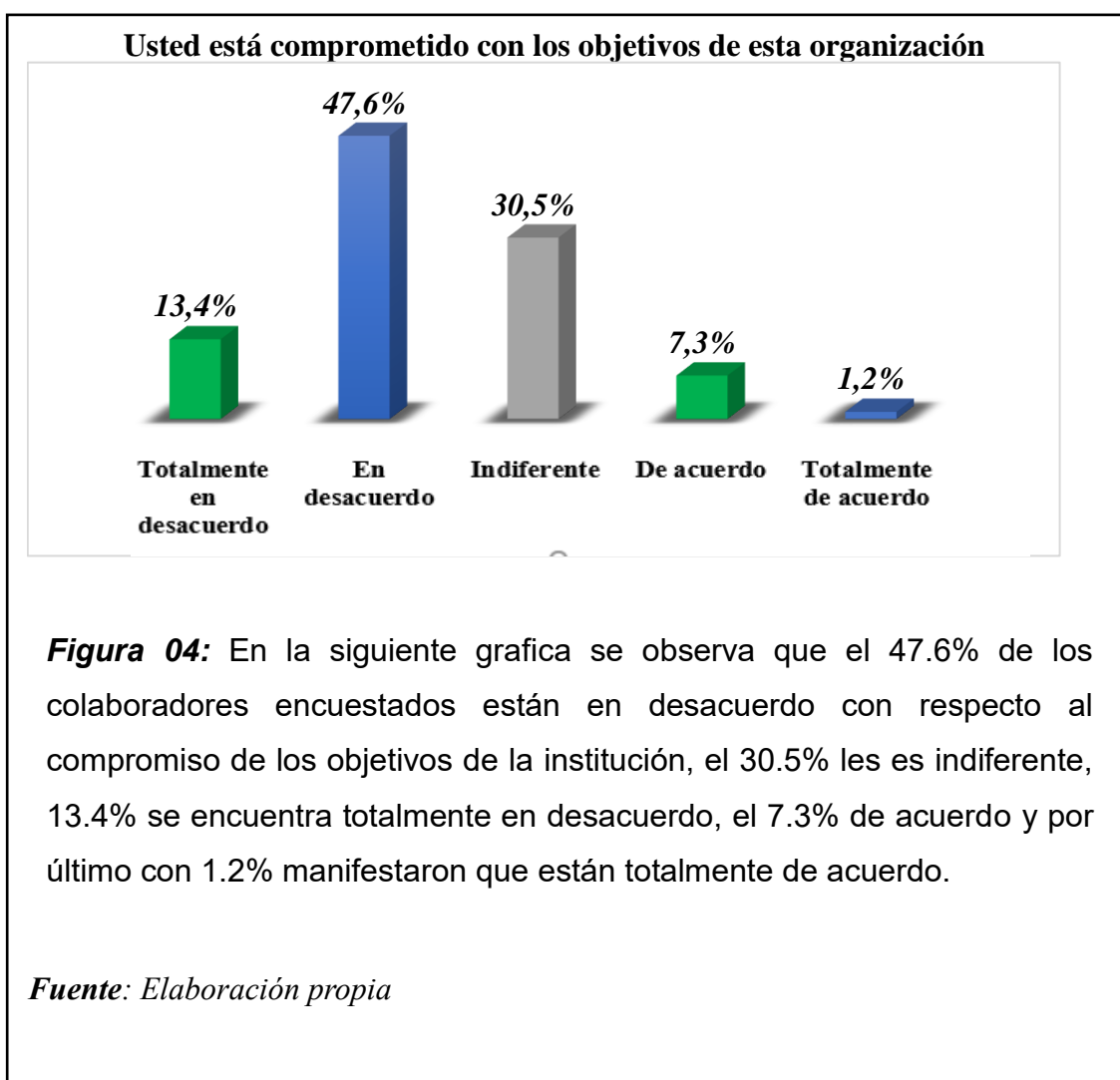


Tabla 8:

Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	15	18,3
En desacuerdo	35	42,7
Indiferente	16	19,5
De acuerdo	13	15,9
Totalmente de acuerdo	3	3,7
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo

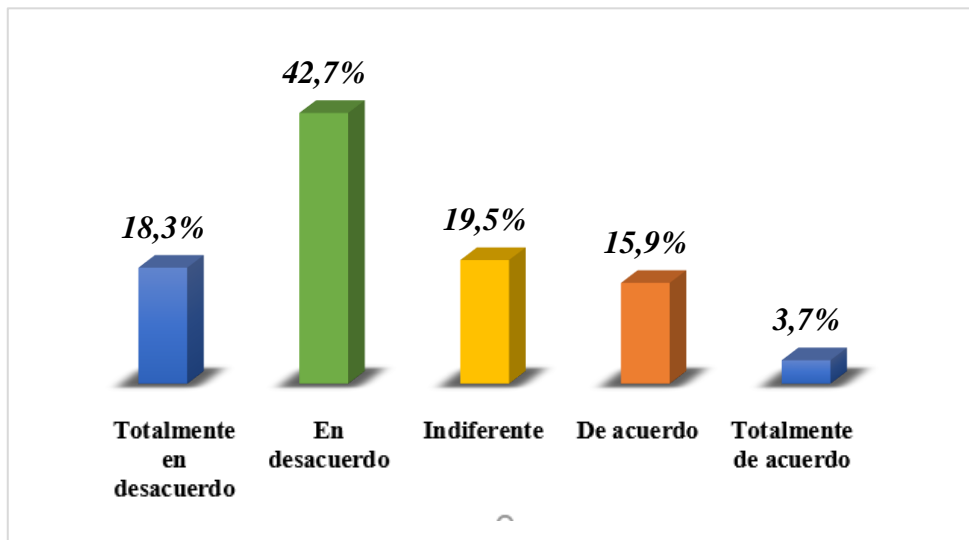


Figura 05: A través de la recopilación de datos se observa que el 42.7% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo con el compromiso con las tareas inherentes a su puesto de trabajo, así mismo tenemos con un 19.5% es indiferente, el 18.3% están totalmente en desacuerdo, con un 15.5% considera que está de acuerdo y por último con un 3.7% manifiesta que está totalmente de acuerdo.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 9:

El personal administrativo se encuentra identificado con la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	24,4
En desacuerdo	46	56,1
Indiferente	10	12,2
De acuerdo	5	6,1
Totalmente de acuerdo	1	1,2
Total	82	100

Fuente: elaboración propia

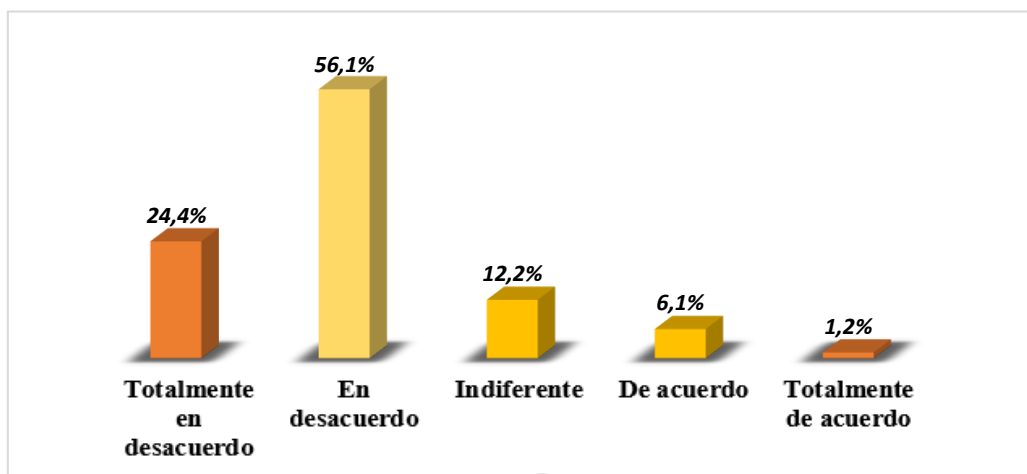


Figura 06: En la figura se observó que el 56.1% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo en que personal administrativo se encuentra identificado con la institución, el 24.4% están totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10:

Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	26,8
En desacuerdo	48	58,5
Indiferente	7	8,5
De acuerdo	4	4,9
Totalmente de acuerdo	1	1,2
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

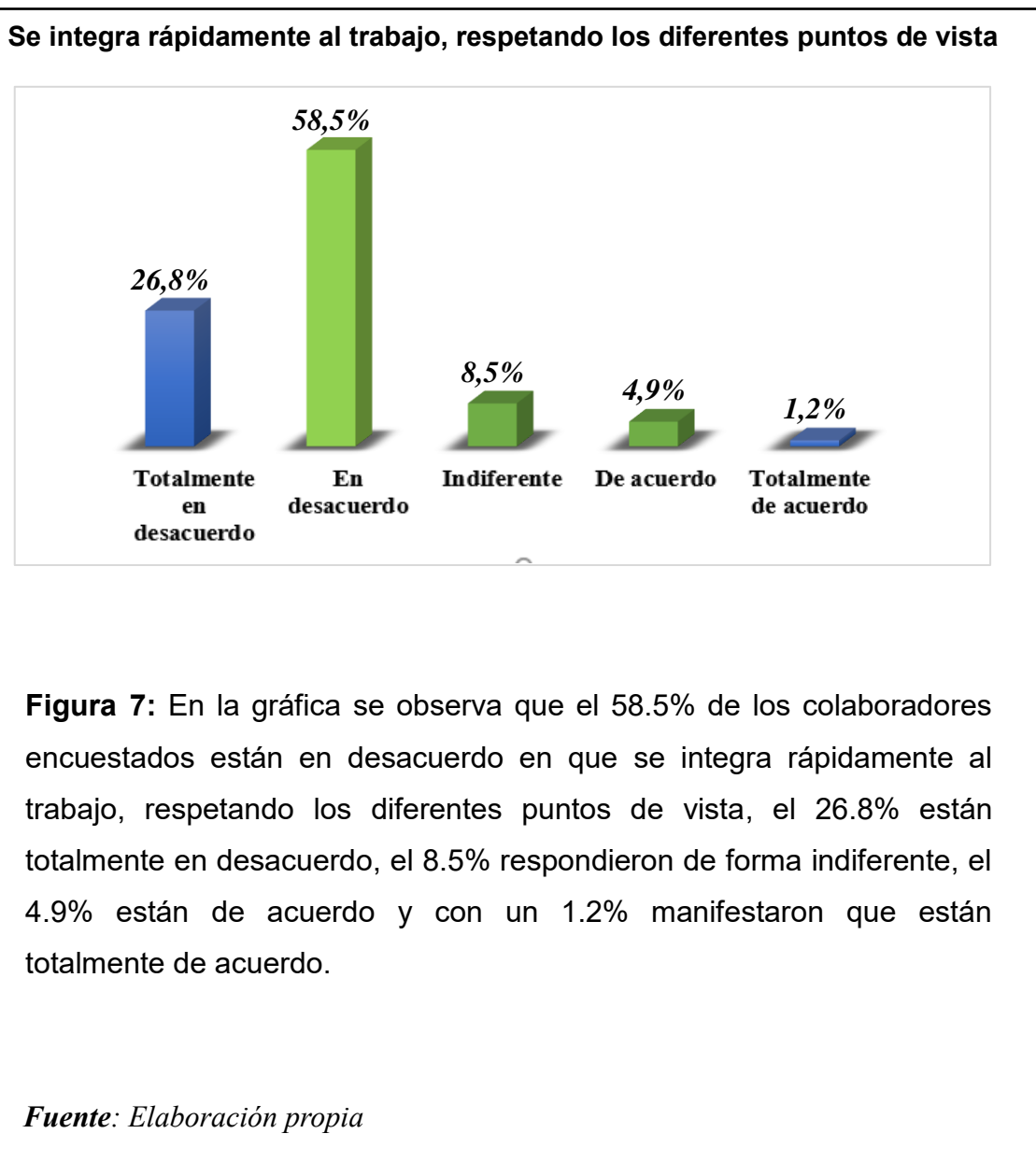


Tabla 11:

En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	17,1
En desacuerdo	29	35,4
Indiferente	24	29,3
De acuerdo	15	18,3
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común

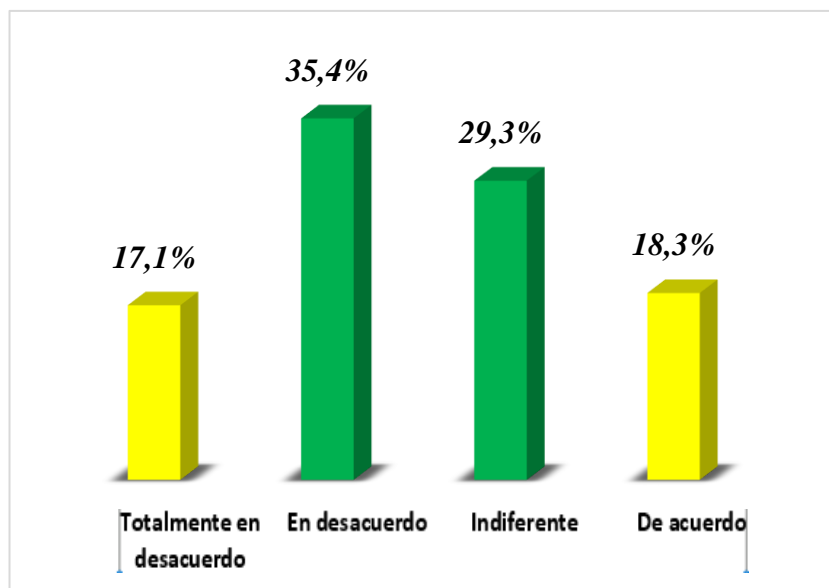


Figura 08: En la figura se observa que el 34.1% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo en que la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común, el 29.3% respondieron de forma indiferente, con un 18.3% manifestaron que están de acuerdo y con el 17.1% están totalmente en desacuerdo.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 12:

Usted participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	26	31,7
En desacuerdo	40	48,8
Indiferente	13	15,9
De acuerdo	3	3,7
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

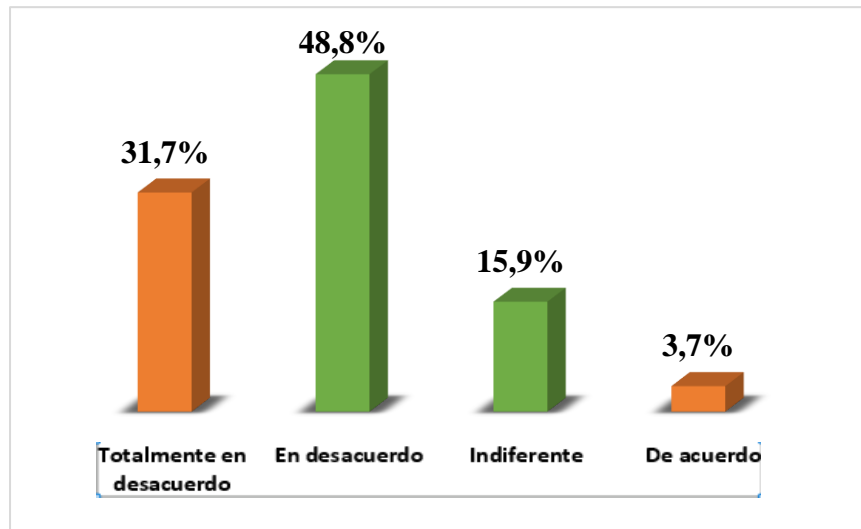


Figura 09: En la gráfica se observa que el 48.8% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo en que participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo, el 31.7% están totalmente en desacuerdo, el 15.9% respondieron de manera indiferente y por último con un 3.7% respondieron que están de acuerdo.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 13:

Usted asume responsabilidades sin necesidad de cohesión

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	14,6
En desacuerdo	35	42,7
Indiferente	7	8,5
De acuerdo	20	24,4
Totalmente de acuerdo	8	9,8
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

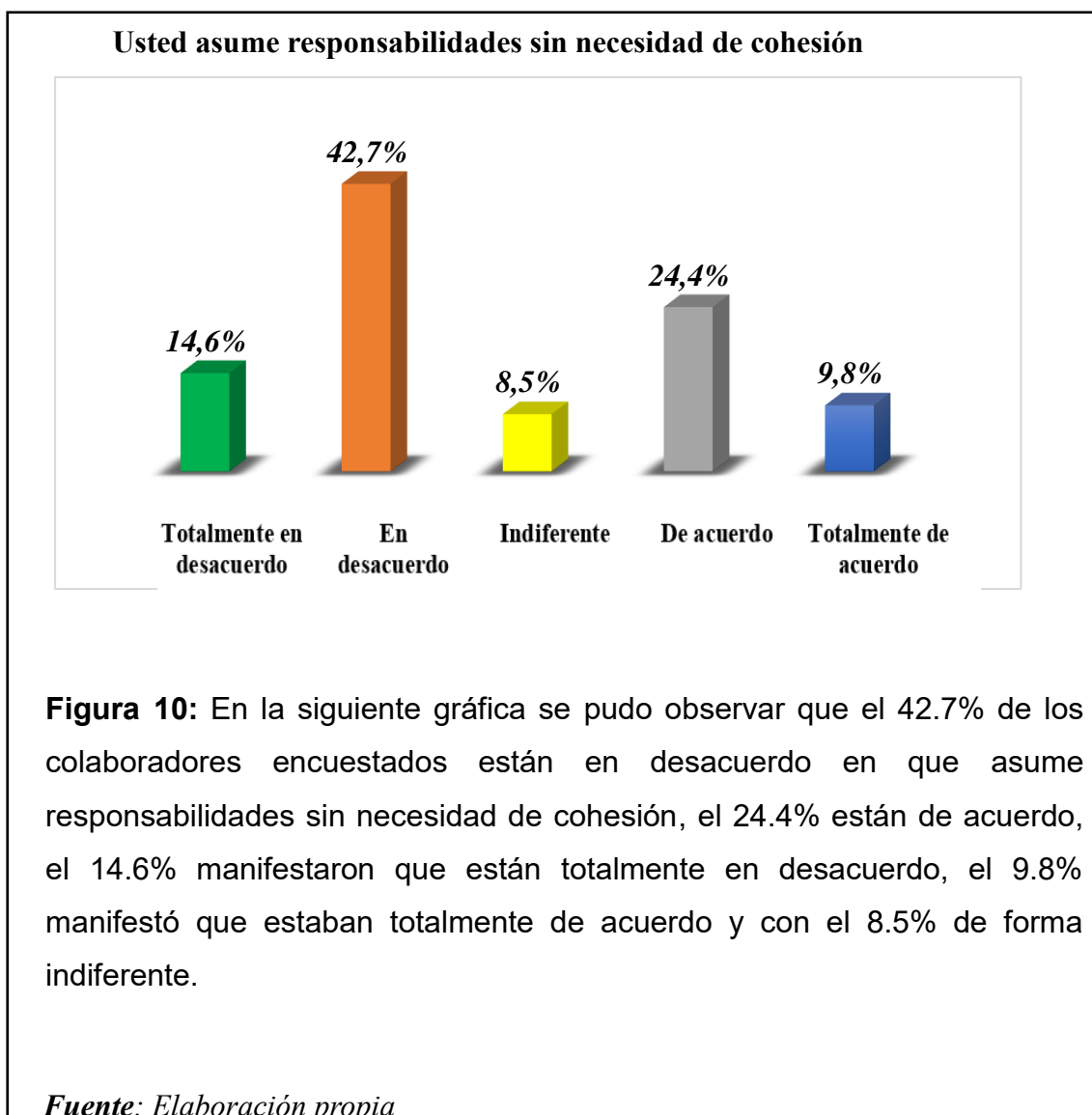


Tabla 14:

En la entidad existe un grato ambiente de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	18,3
En desacuerdo	48	58,5
Indiferente	3	3,7
De acuerdo	11	13,4
Totalmente de acuerdo	5	6,1
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

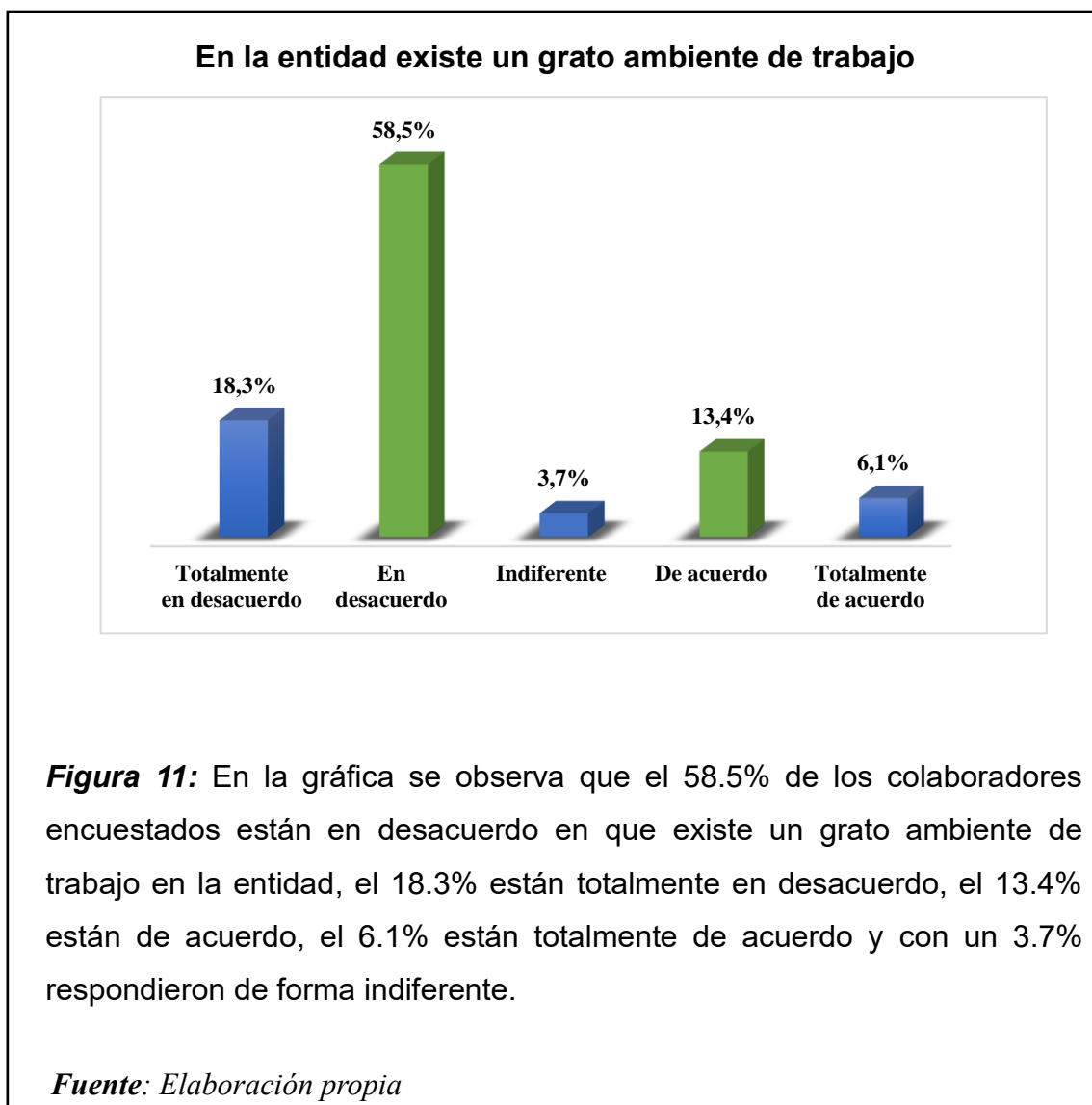


Tabla 15:

Usted se siente satisfecho con la labor que realiza

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	13,4
En desacuerdo	22	26,8
Indiferente	11	13,4
De acuerdo	29	35,4
Totalmente de acuerdo	9	11
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

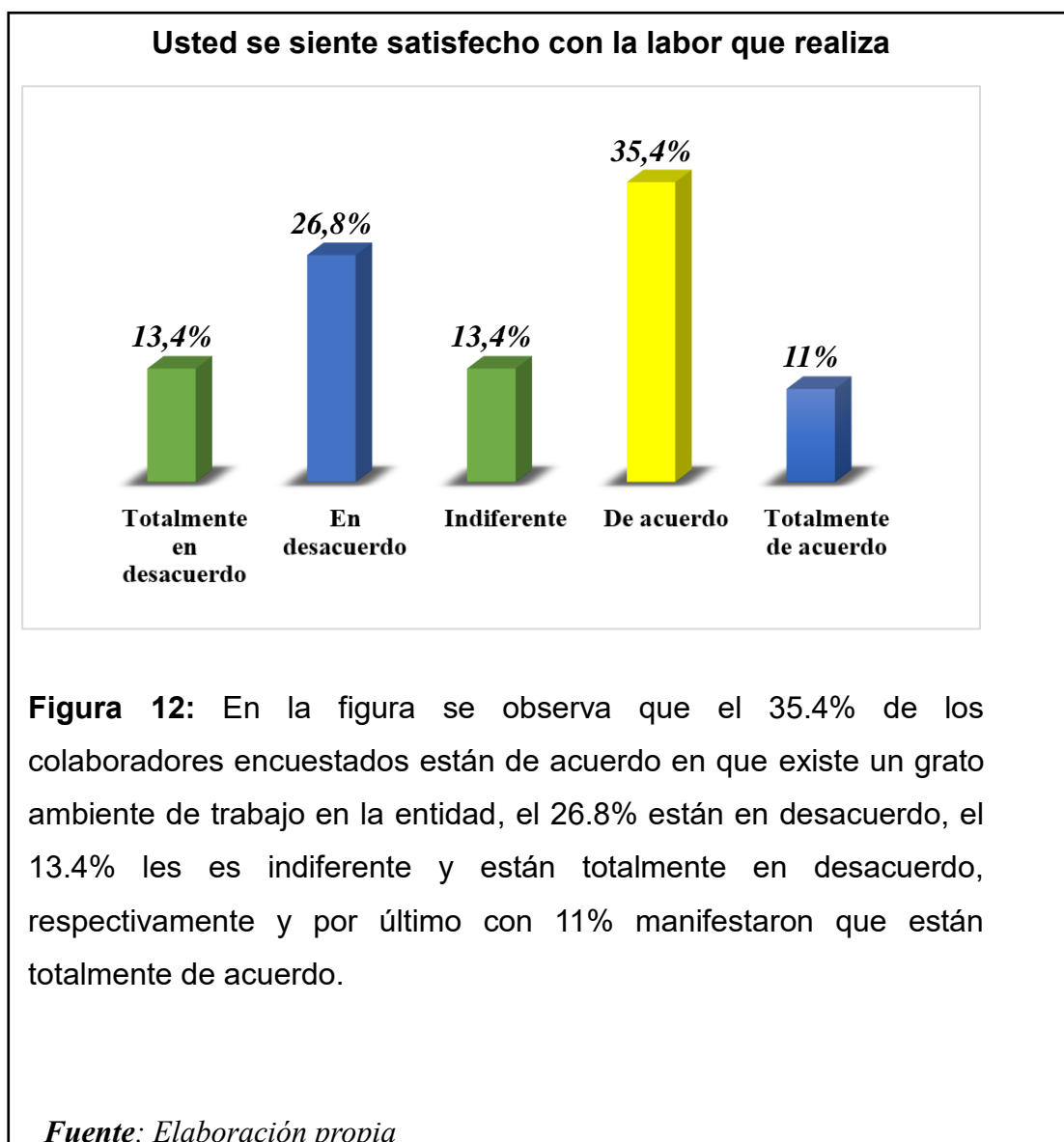


Tabla 16:

En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	6,1
En desacuerdo	24	29,3
Indiferente	18	22
De acuerdo	28	34,1
Totalmente de acuerdo	7	8,5
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

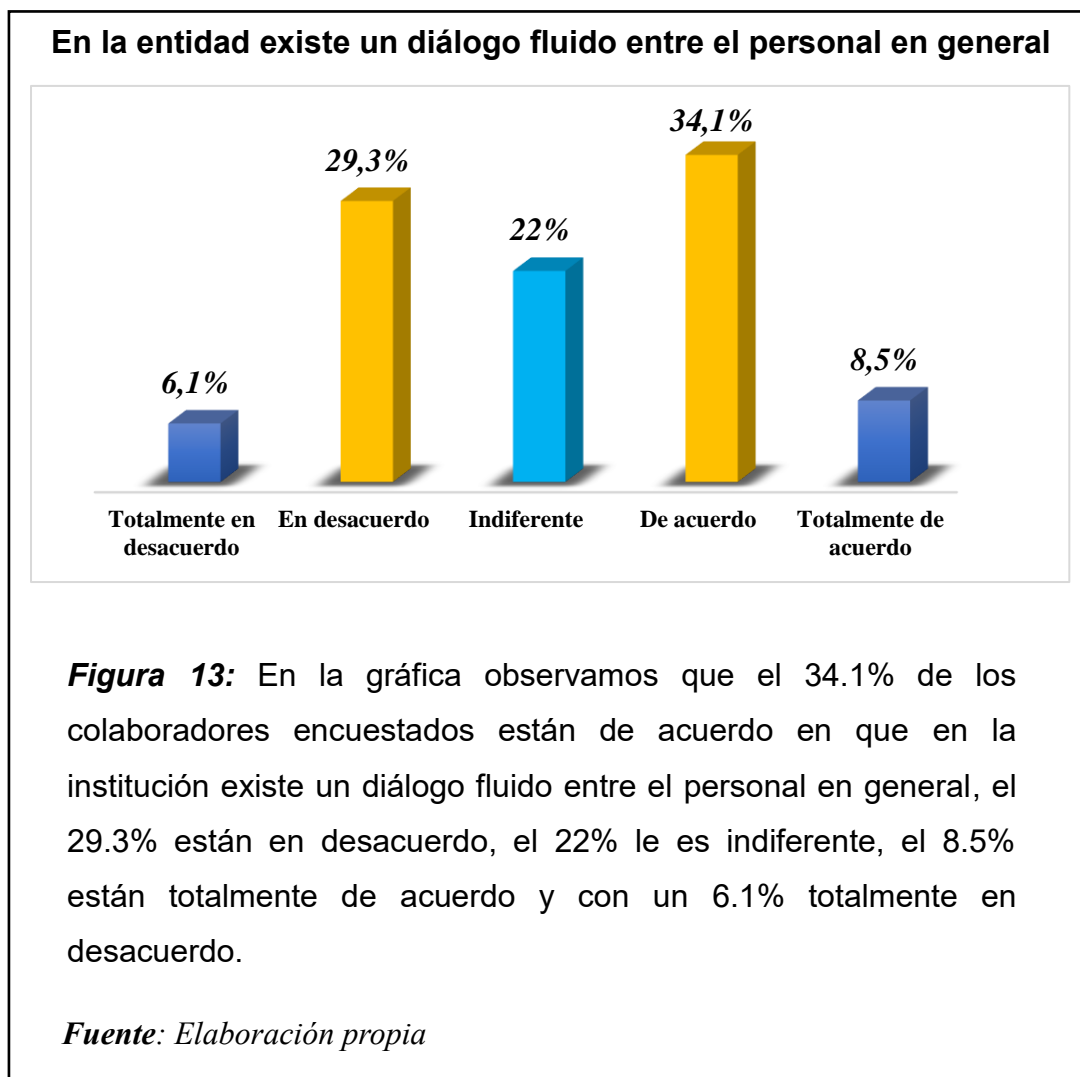


Tabla 17:

En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,4
En desacuerdo	14	17,1
indiferente	13	15,9
De acuerdo	30	36,6
Totalmente de acuerdo	25	30,5
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

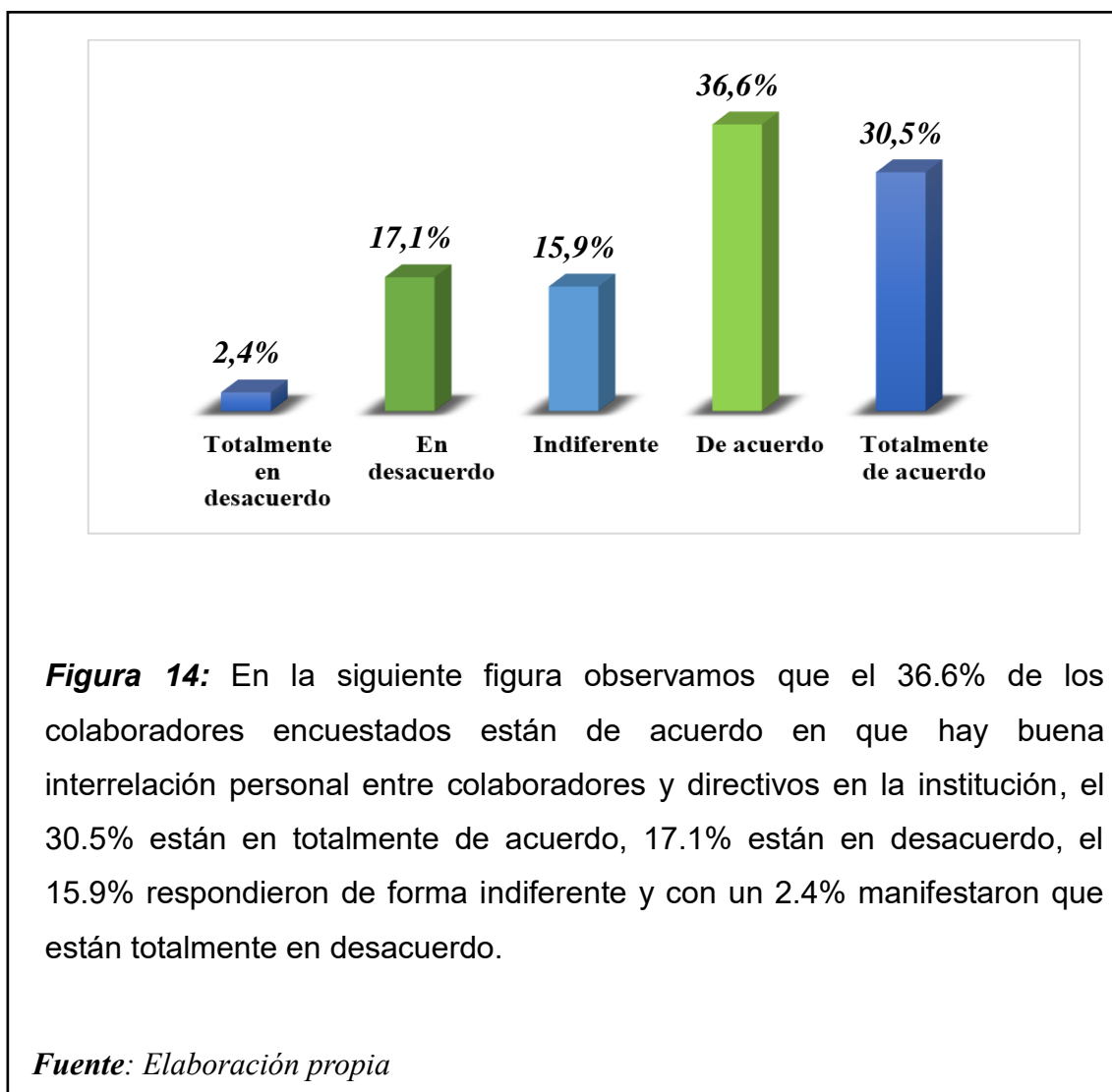


Figura 14: En la siguiente figura observamos que el 36.6% de los colaboradores encuestados están de acuerdo en que hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos en la institución, el 30.5% están en totalmente de acuerdo, 17.1% están en desacuerdo, el 15.9% respondieron de forma indiferente y con un 2.4% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 18:

En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta

valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	26,8
En desacuerdo	52	63,4
De acuerdo	7	8,5
Totalmente de acuerdo	1	1,2
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

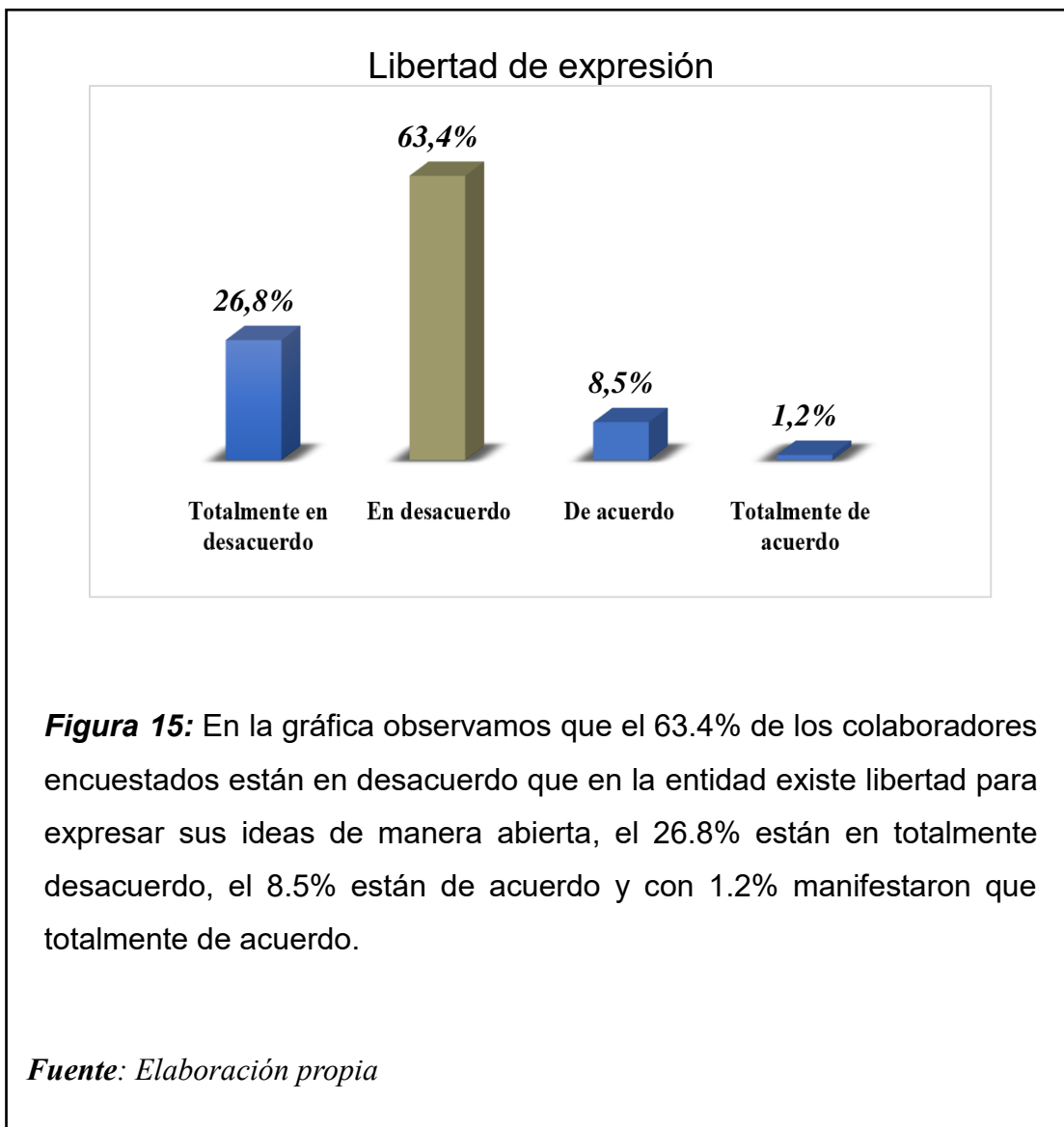


Tabla 19:

Usted practica los valores éticos y morales de la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2
En desacuerdo	21	25,6
Indiferente	11	13,4
De acuerdo	21	25,6
Totalmente de acuerdo	28	34,1
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

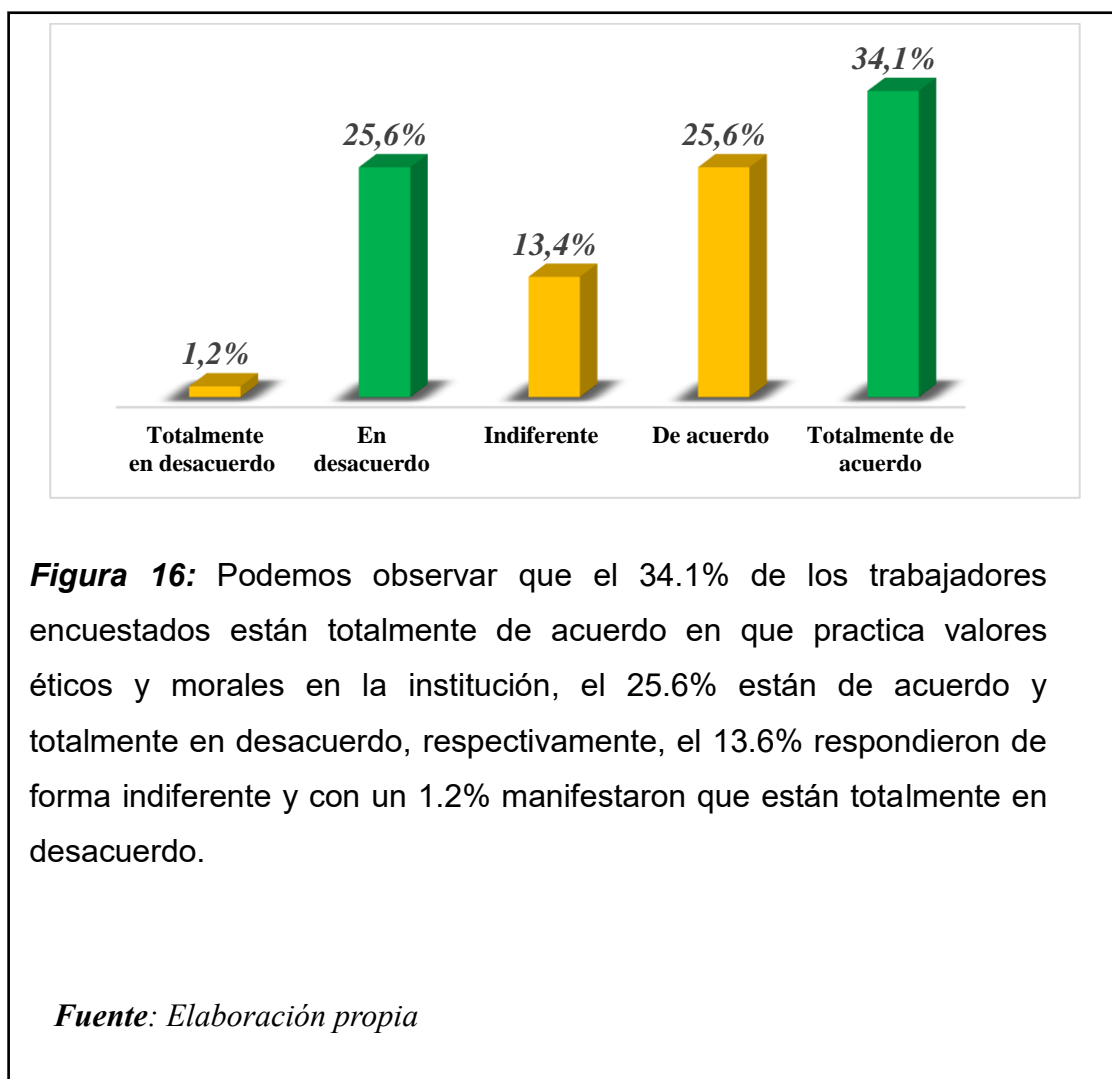


Figura 16: Podemos observar que el 34.1% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que practica valores éticos y morales en la institución, el 25.6% están de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, el 13.6% respondieron de forma indiferente y con un 1.2% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20:

En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo

Valoración	Nº Colaboradores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	15,9
En desacuerdo	46	56,1
Indiferente	9	11
De acuerdo	12	14,6
Totalmente de acuerdo	2	2,4
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

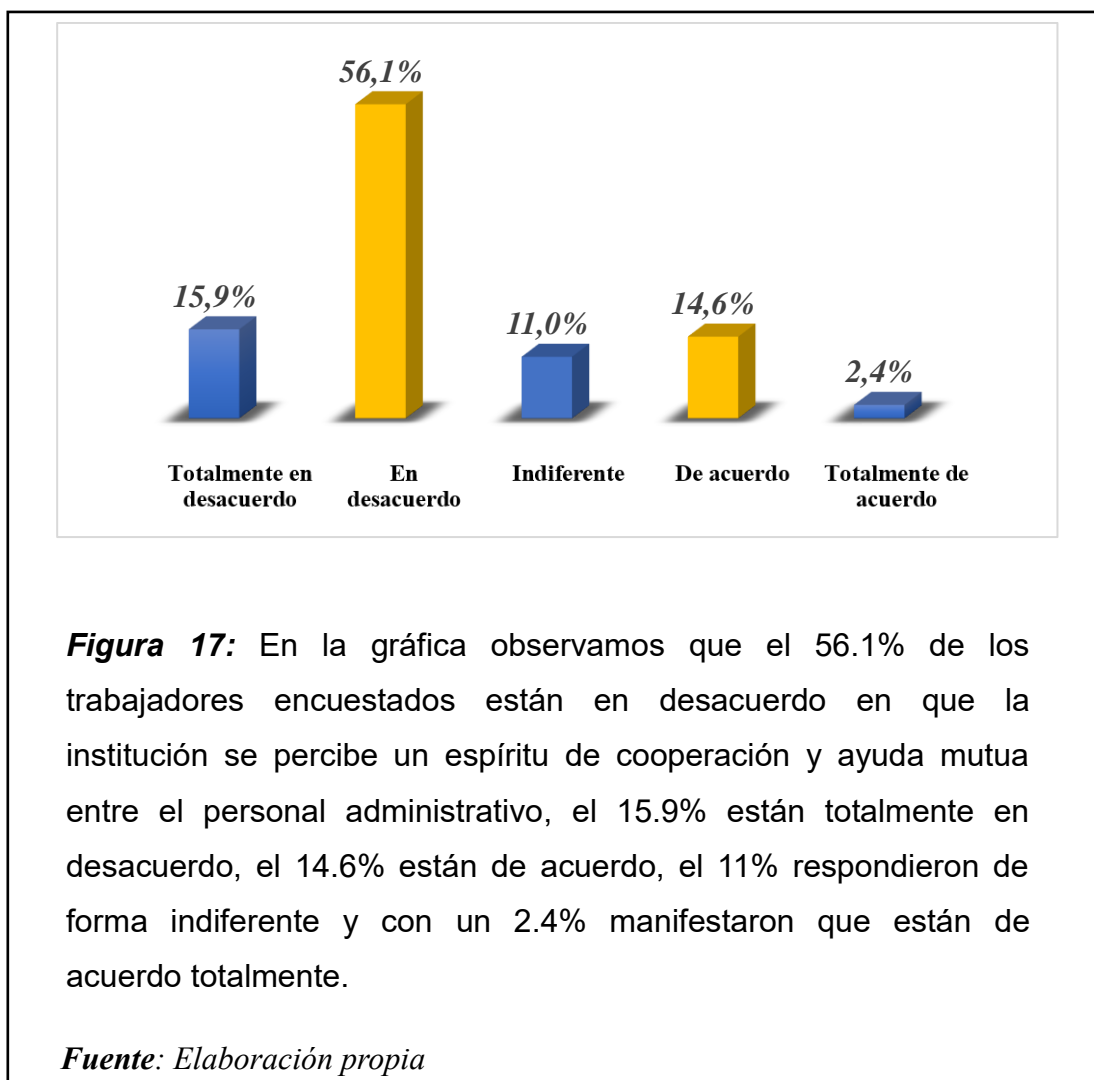


Figura 17: En la gráfica observamos que el 56.1% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo en que la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo, el 15.9% están totalmente en desacuerdo, el 14.6% están de acuerdo, el 11% respondieron de forma indiferente y con un 2.4% manifestaron que están de acuerdo totalmente.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 21:

Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	25,6
En desacuerdo	32	39
Indiferente	10	12,2
De acuerdo	12	14,6
Totalmente de acuerdo	7	8,5
Total	82	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque

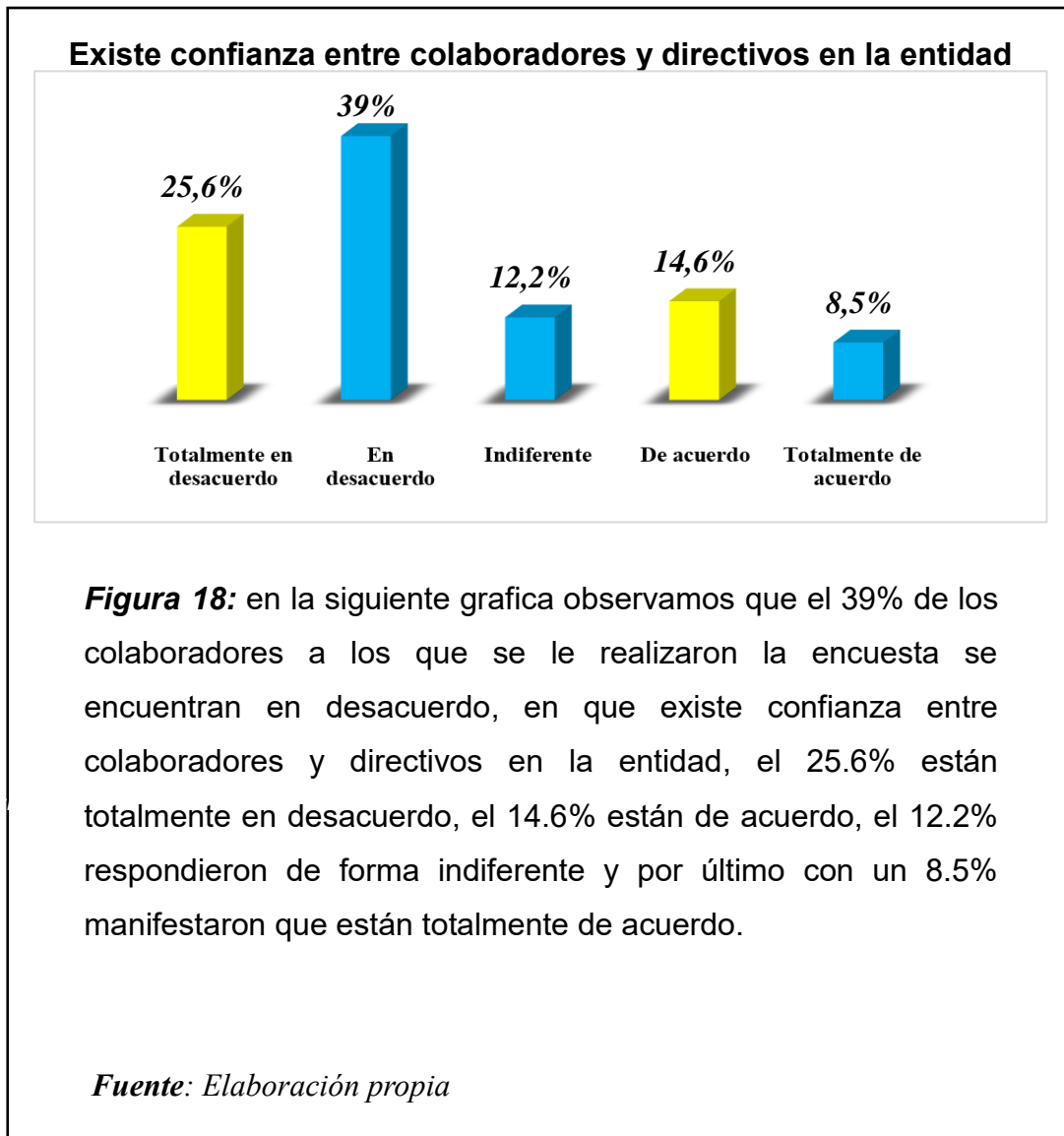


Tabla 22:

Percepción de los colaboradores con respecto a que existe conflicto entre el personal de la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	24,4
En desacuerdo	53	64,6
Indiferente	7	8,5
De acuerdo	2	2,4
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

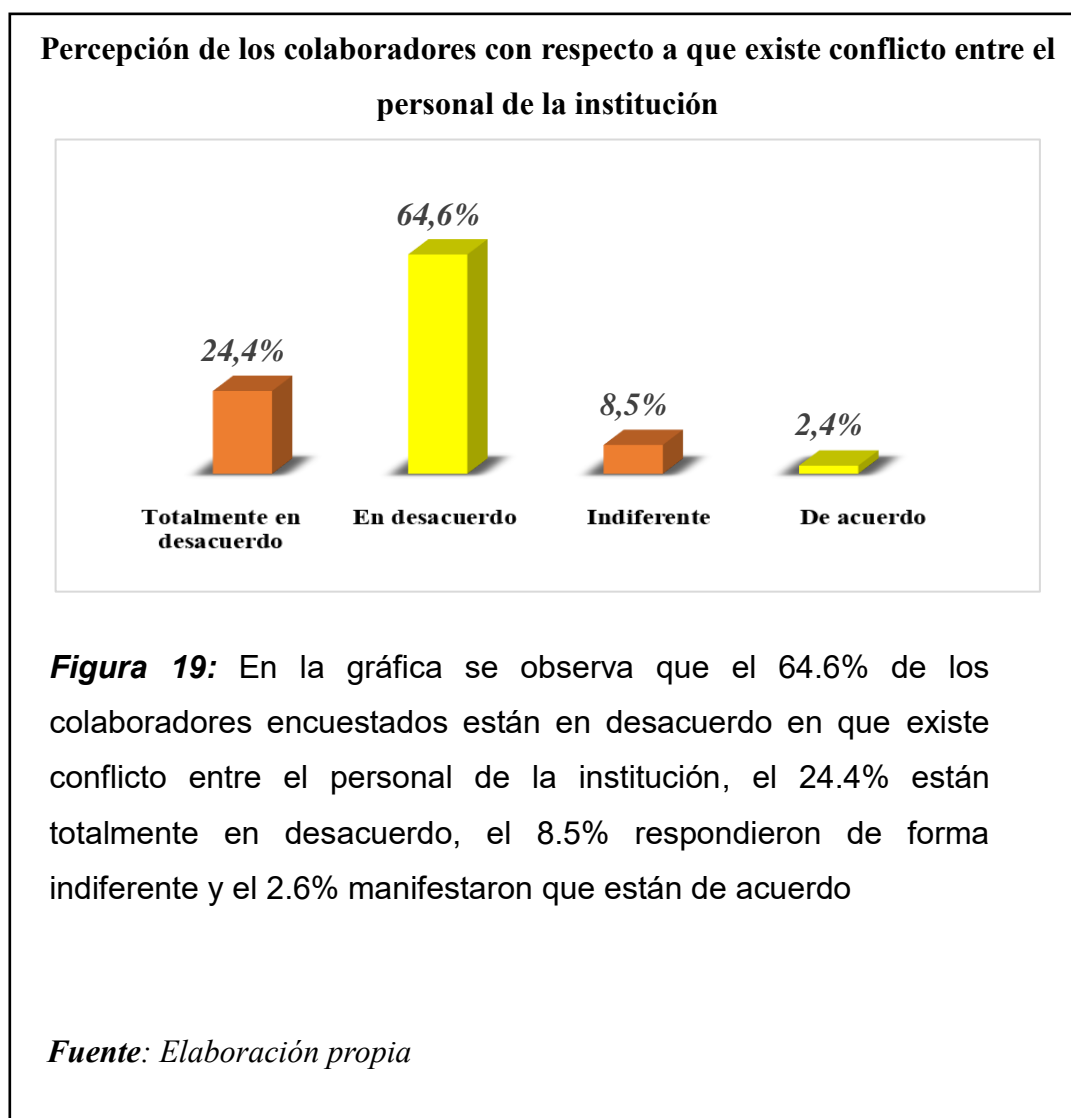


Tabla 23:

Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11
En desacuerdo	34	41,5
Indiferente	8	9,8
De acuerdo	21	25,6
Totalmente de acuerdo	10	12,2
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

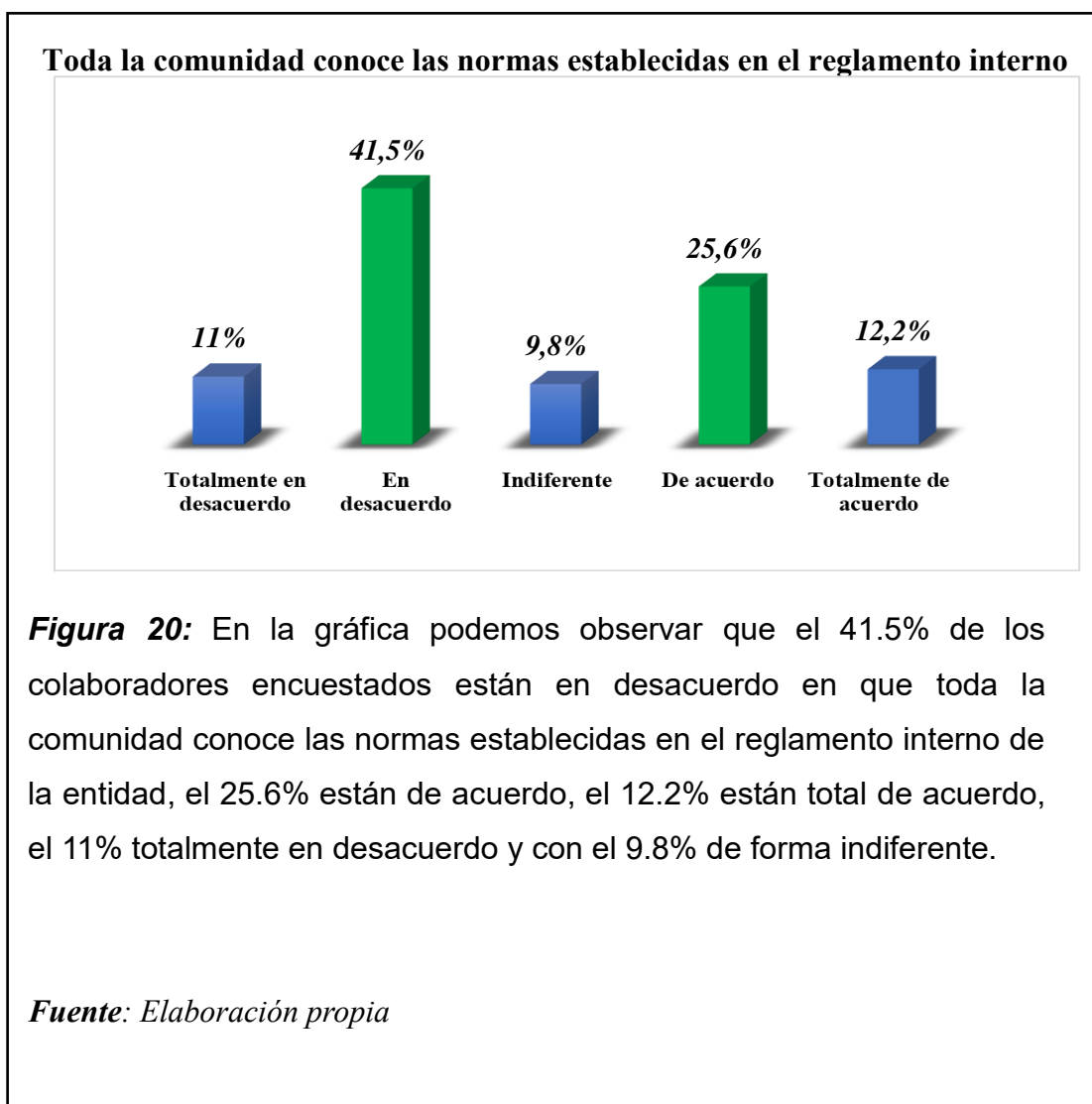


Tabla 24:

El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	25,6
En desacuerdo	32	39
Indiferente	14	17,1
De acuerdo	9	11
Totalmente de acuerdo	6	7,3
Total	82	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque

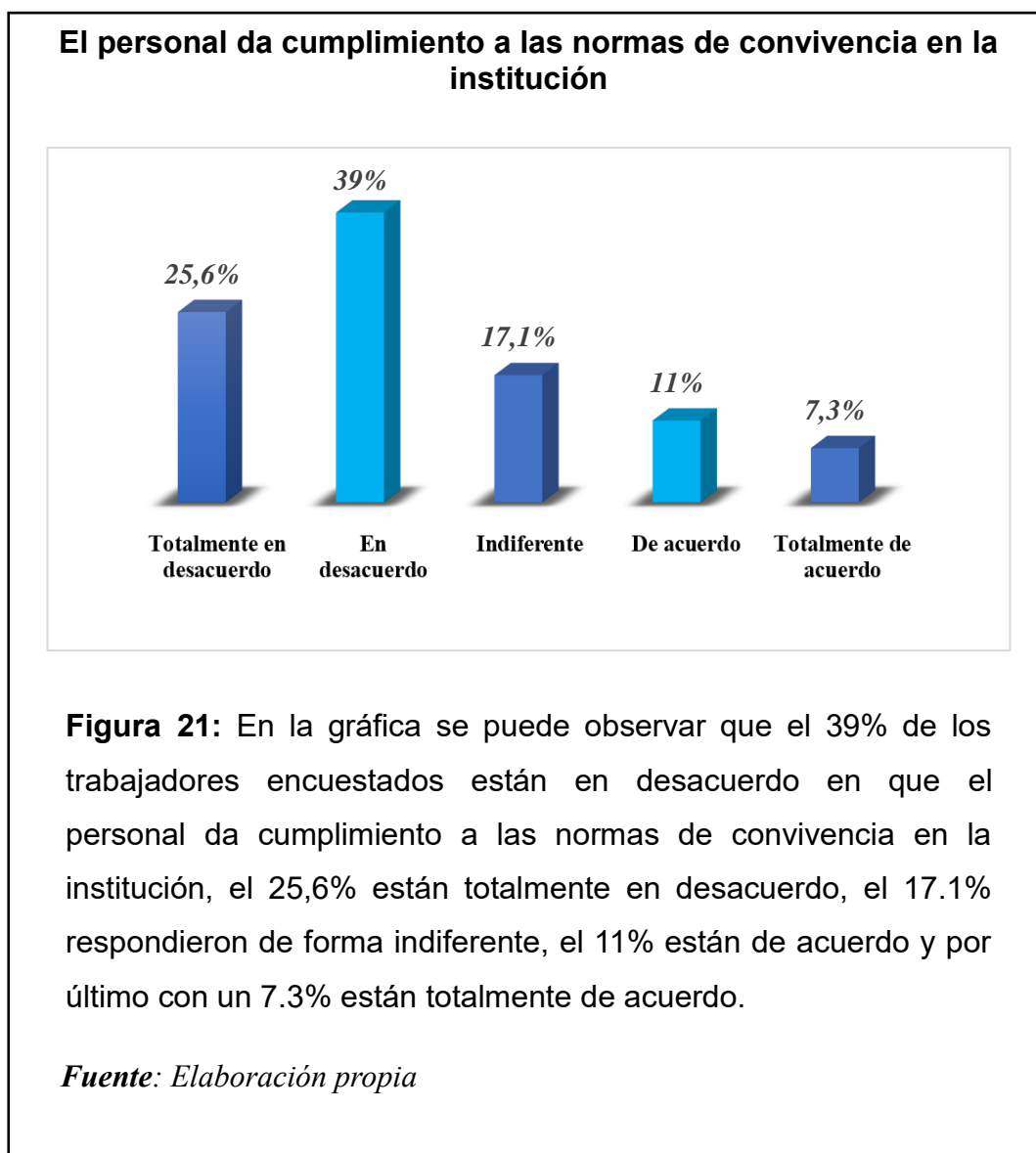


Tabla 25:

Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11
En desacuerdo	25	30,5
Indiferente	17	20,7
De acuerdo	18	22
Totalmente de acuerdo	13	15,9
Total	82	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque

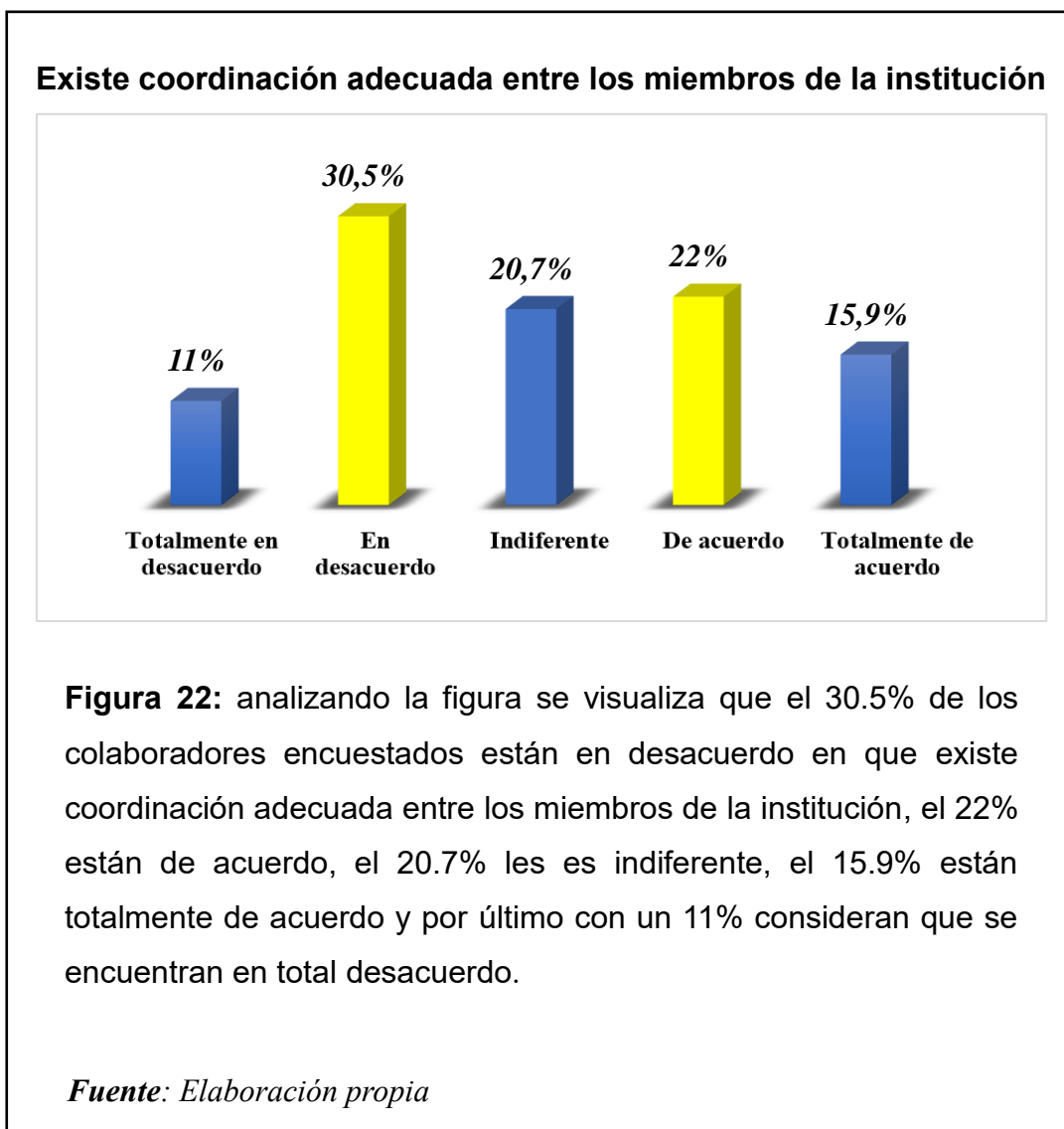


Tabla 26:

En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	22
En desacuerdo	48	58,5
Indiferente	7	8,5
De acuerdo	9	11
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

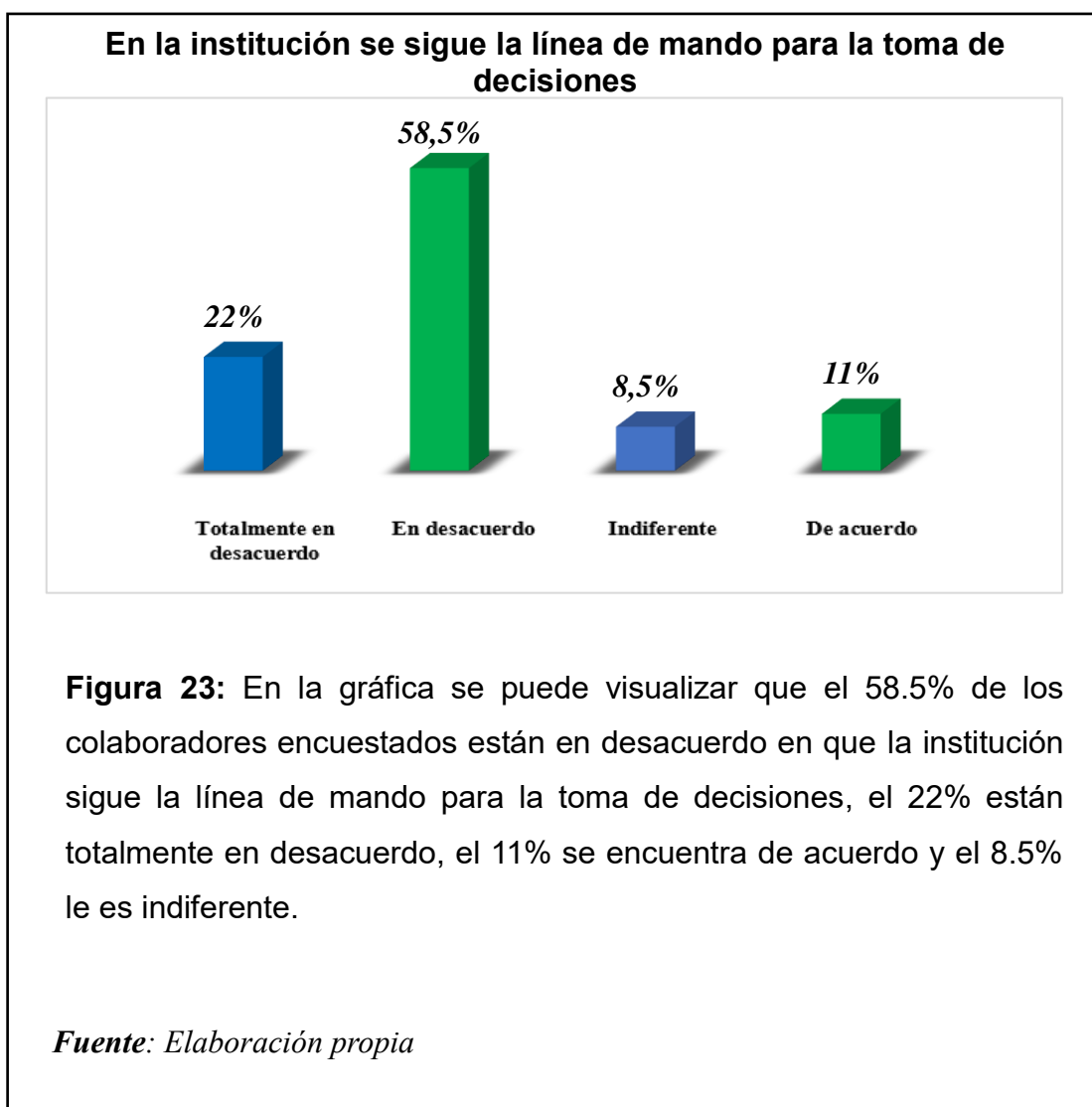


Tabla 27:

En la institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,9
En desacuerdo	20	24,4
Indiferente	13	15,9
De acuerdo	20	24,4
Totalmente de acuerdo	25	30,5
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

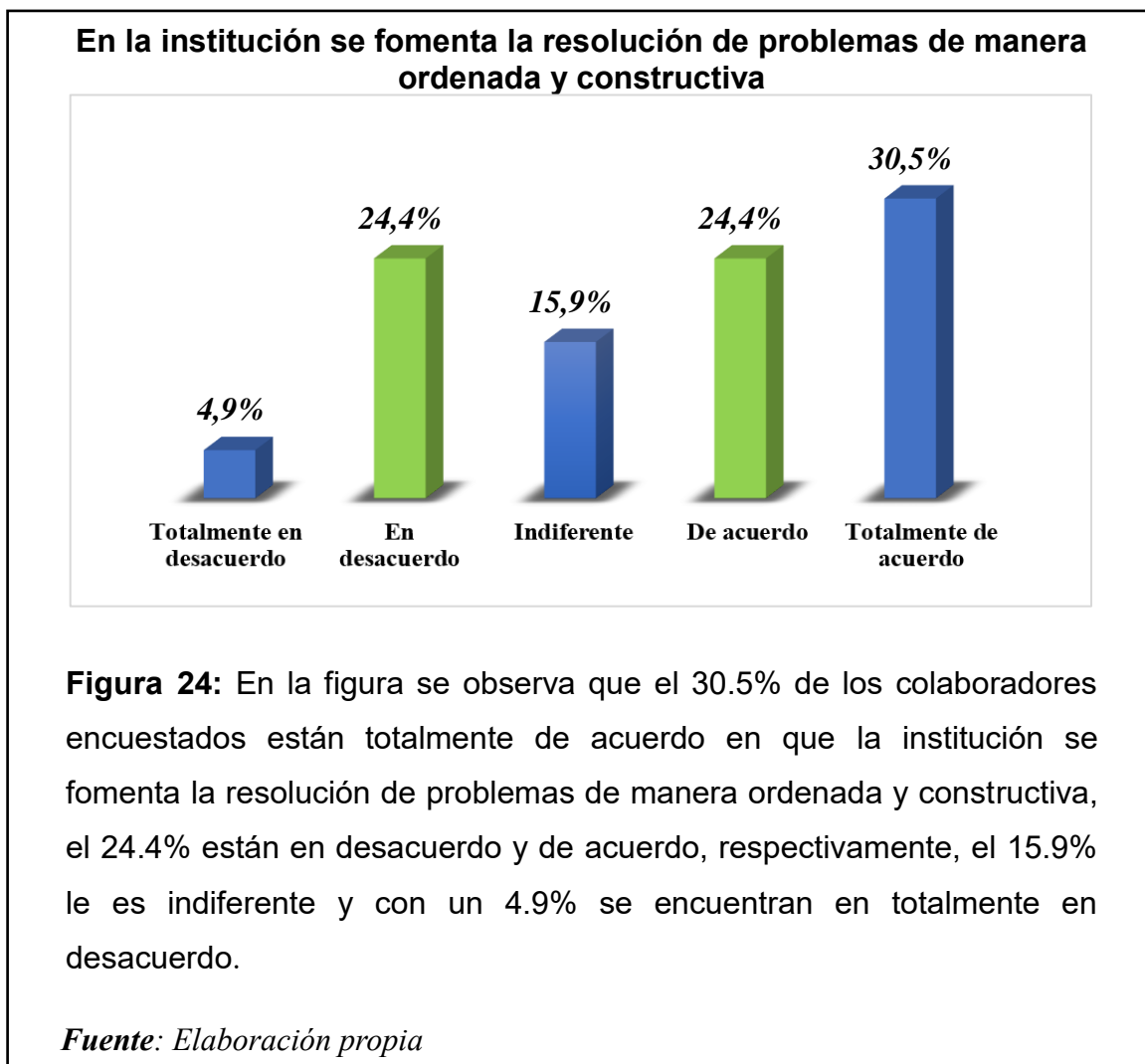


Tabla 28:

En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	32,9
En desacuerdo	31	37,8
Indiferente	9	11
De acuerdo	9	11
Totalmente de acuerdo	6	7,3
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

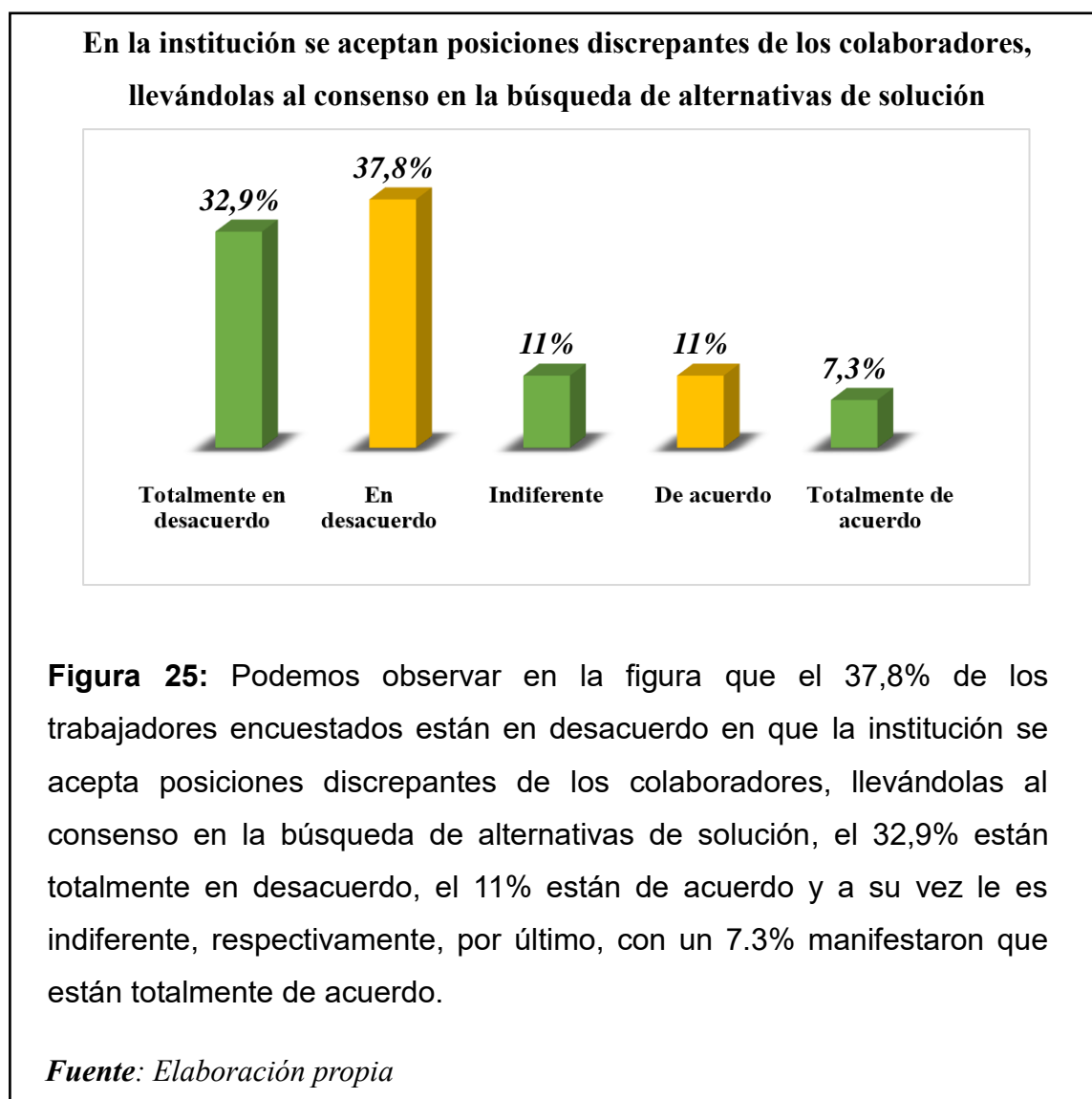


Tabla 29:

En la Institución se reconocen los logros

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	9,8
En desacuerdo	37	45,1
Indiferente	19	23,2
De acuerdo	11	13,4
Totalmente de acuerdo	7	8,5
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

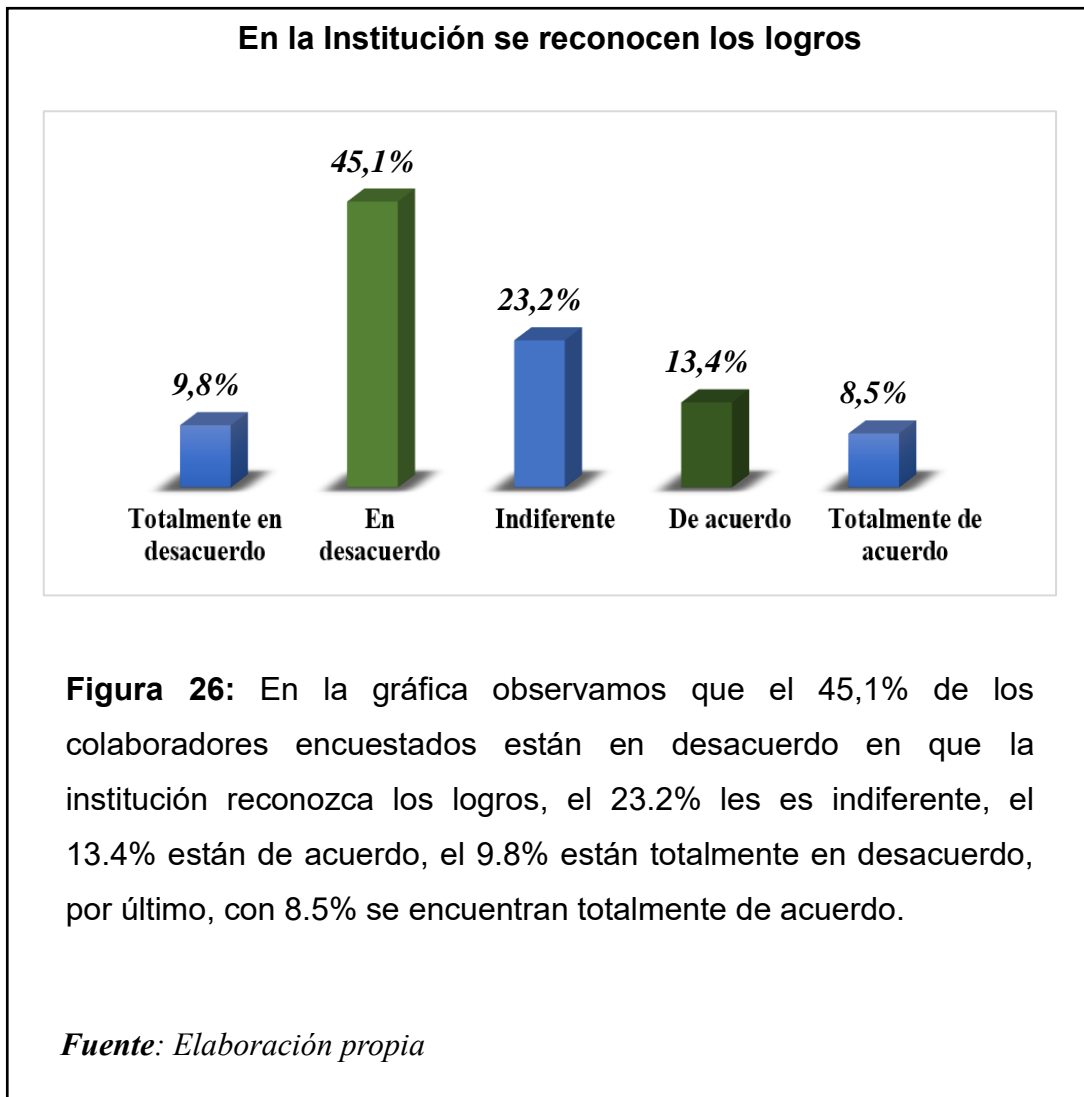
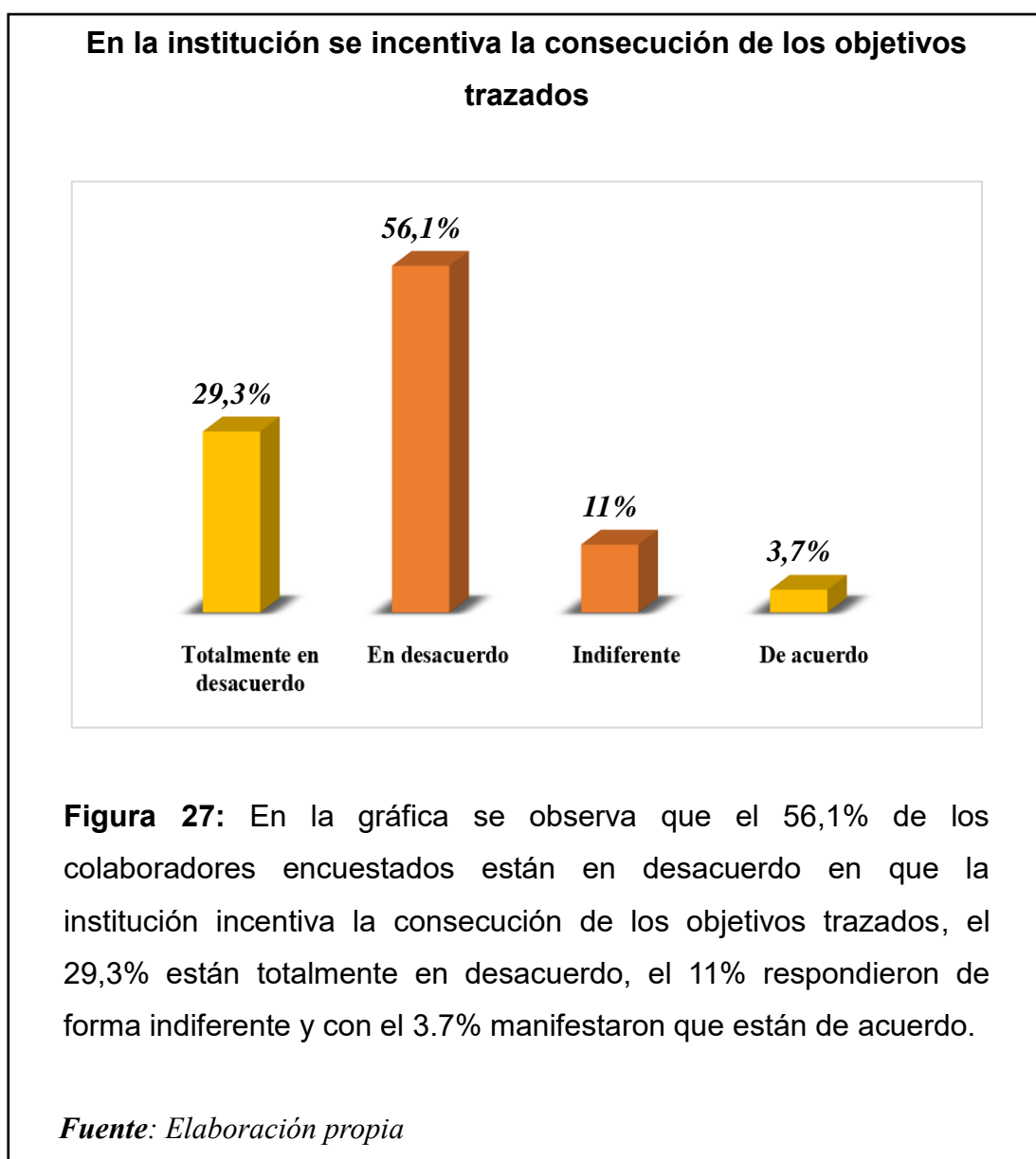


Tabla 30:

En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	29,3
En desacuerdo	4	56,1
Indiferente	9	11
De acuerdo	3	3,7
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia



Tablas y gráficos Post Test

Tabla 31:

Usted conoce la visión y la misión de la entidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	12,2
En desacuerdo	16	19,5
Indiferente	5	6,1
De acuerdo	20	24,4
Totalmente de acuerdo	31	37,8
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

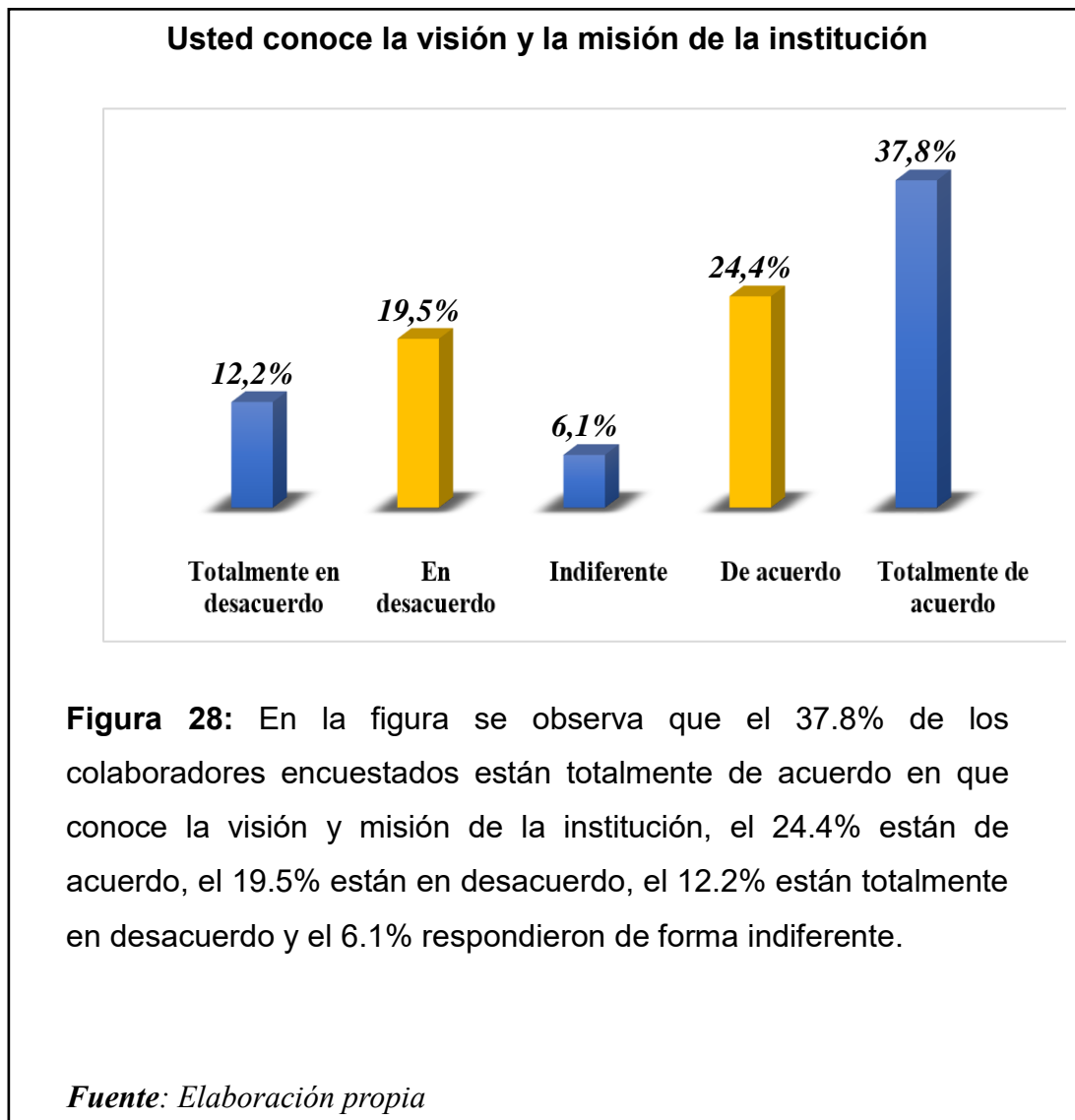


Tabla 32:

Usted está comprometido con los objetivos de esta organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	9.8
En desacuerdo	12	14.6
Indiferente	10	12.2
De acuerdo	22	26.8
Totalmente de acuerdo	30	36.6
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

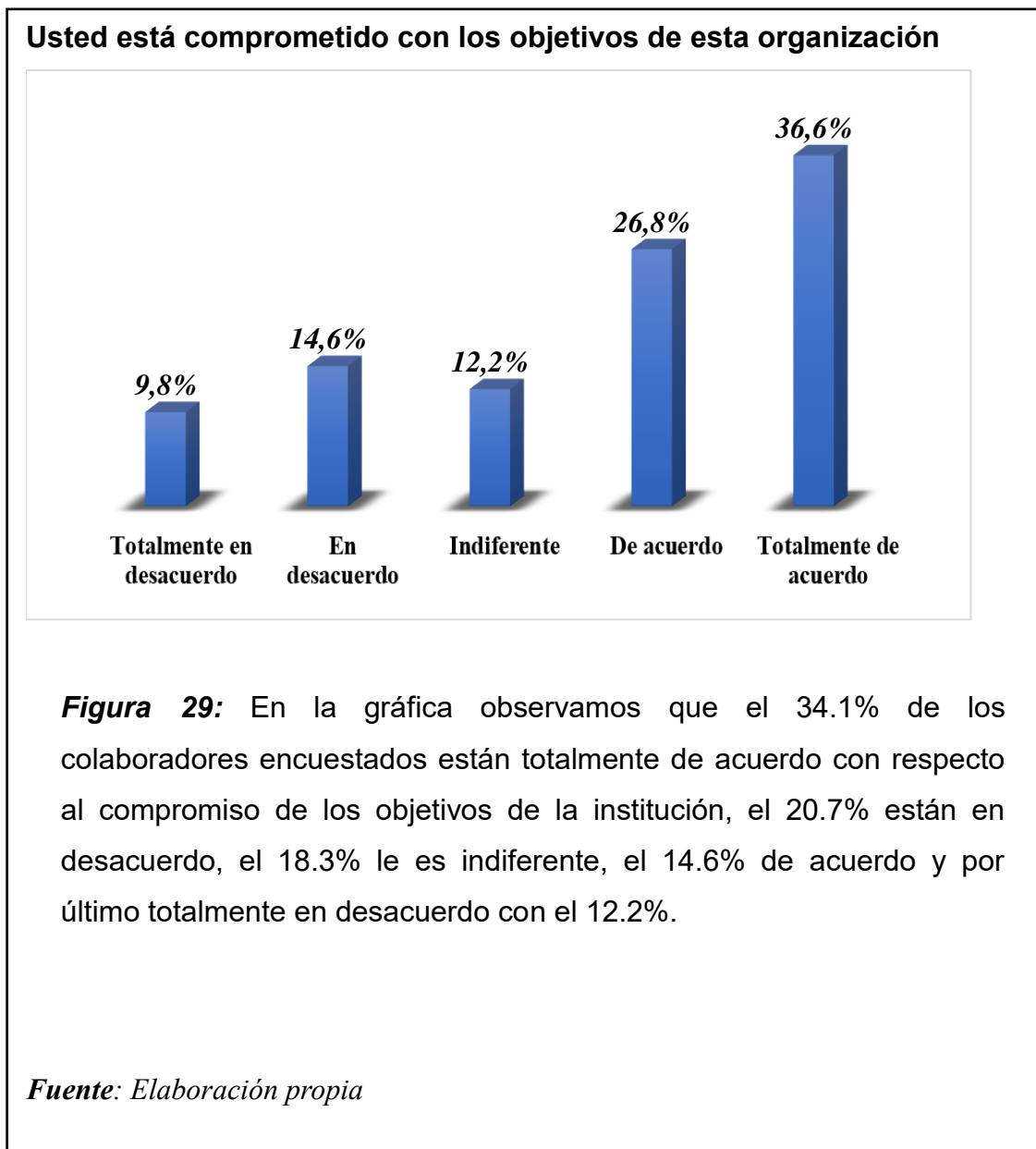


Tabla 33:

Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	12,2
En desacuerdo	13	15,9
Indiferente	12	14,6
De acuerdo	19	23,2
Totalmente de acuerdo	28	34,1
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo

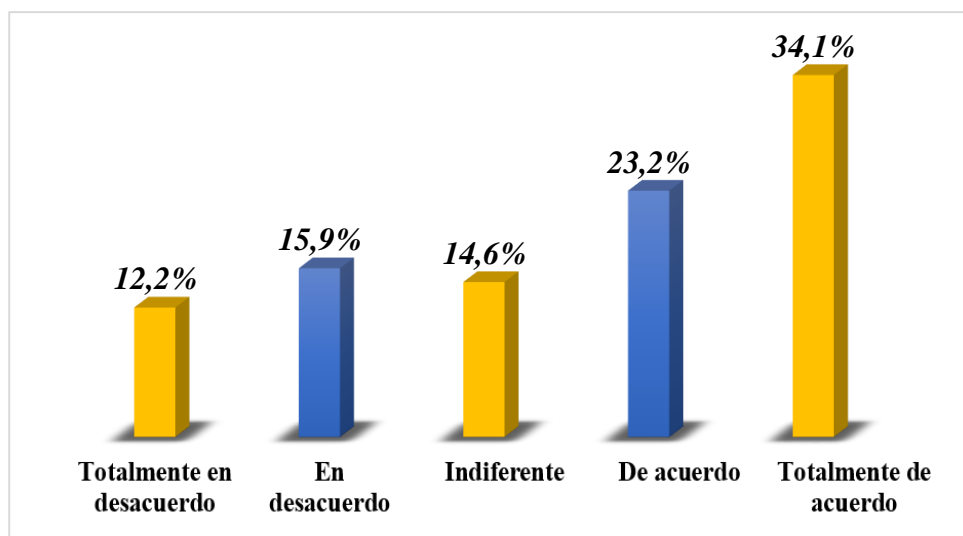


Figura 30: En la gráfica visualizamos que el 34.1% de los colaboradores encuestados están totalmente de acuerdo con el compromiso con las tareas inherentes a su puesto de trabajo, el 23.2% están de acuerdo, el 15.9% están en desacuerdo, el 14.6% le es indiferente y con el 12.2% están actos de colocar.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 34:

El personal administrativo se encuentra identificado con la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	12,2
En desacuerdo	8	9,8
Indiferente	6	7,3
De acuerdo	26	31,7
Totalmente de acuerdo	32	39
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

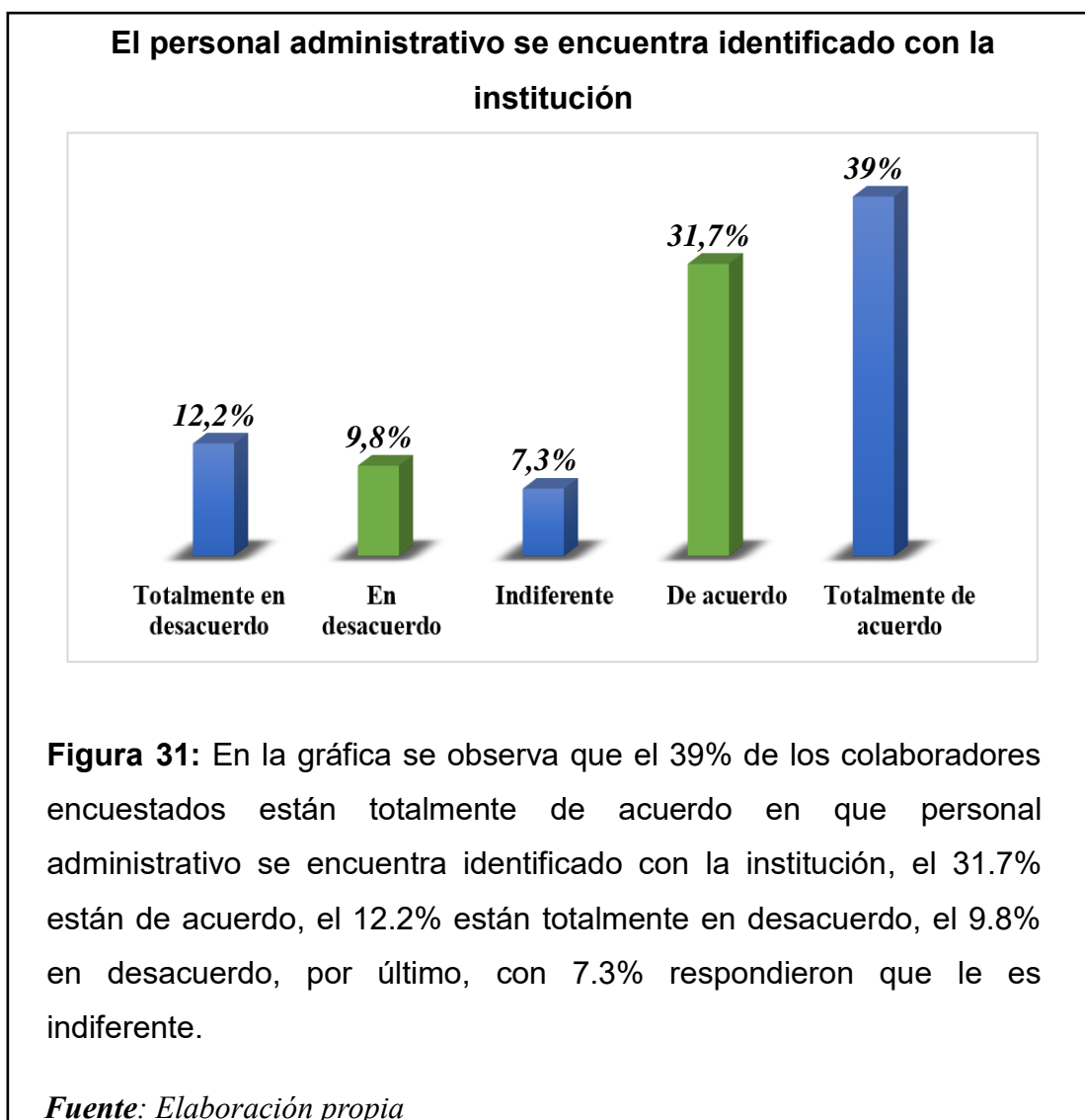


Tabla 35:

Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	12,2
En desacuerdo	13	15.9
Indiferente	4	4.9
De acuerdo	19	23.2
Totalmente de acuerdo	36	43.9
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista

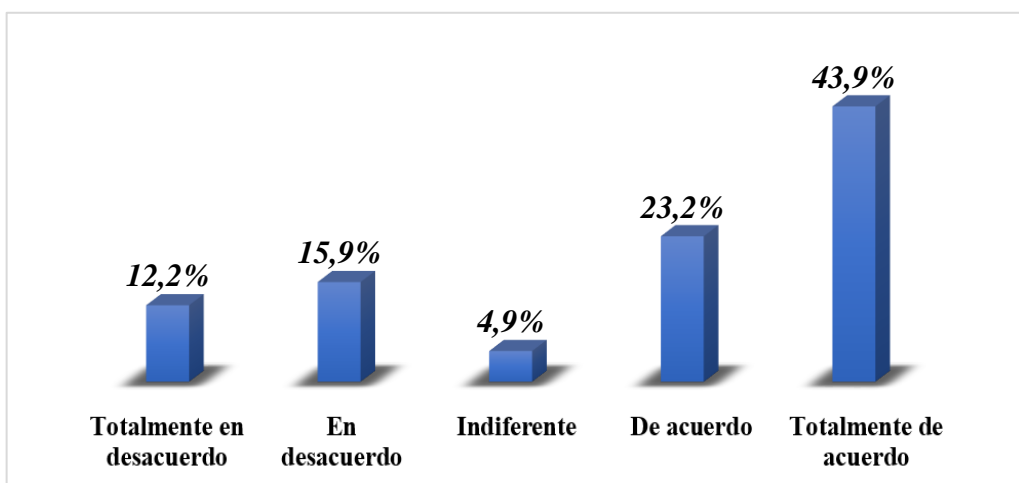


Figura 32: En la gráfica observamos que el 31.7% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista, el 24.4% están en totalmente en desacuerdo, el 22% en desacuerdo, el 17.1% manifestó que está de acuerdo, por último, con 4.9% respondieron que le es indiferente.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36:

En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11
En desacuerdo	8	9,8
Indiferente	5	6,1
De acuerdo	60	73,2
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

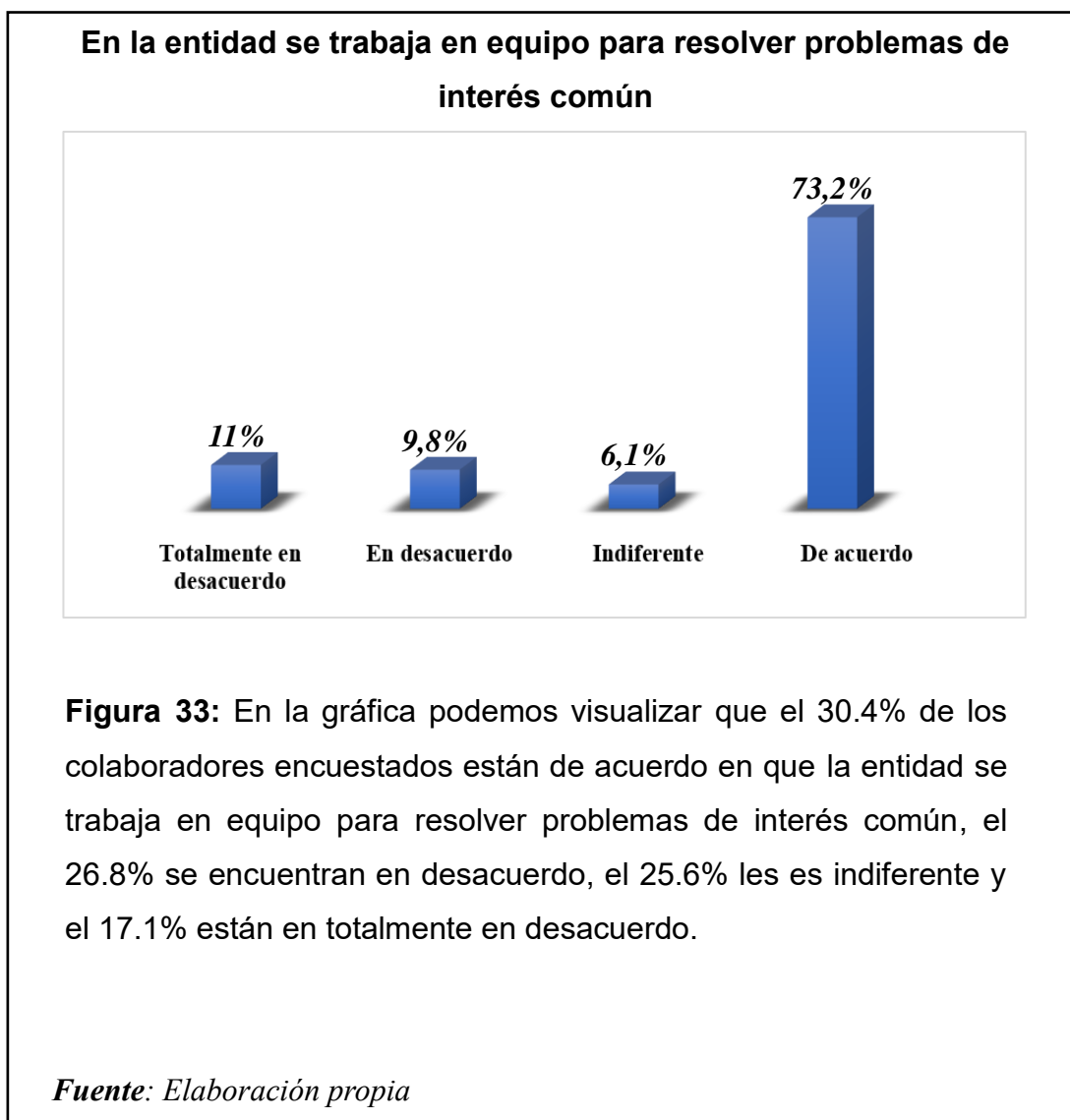


Tabla 37:

Usted participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	24,4
En desacuerdo	28	34,1
Indiferente	11	13,4
De acuerdo	23	28
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

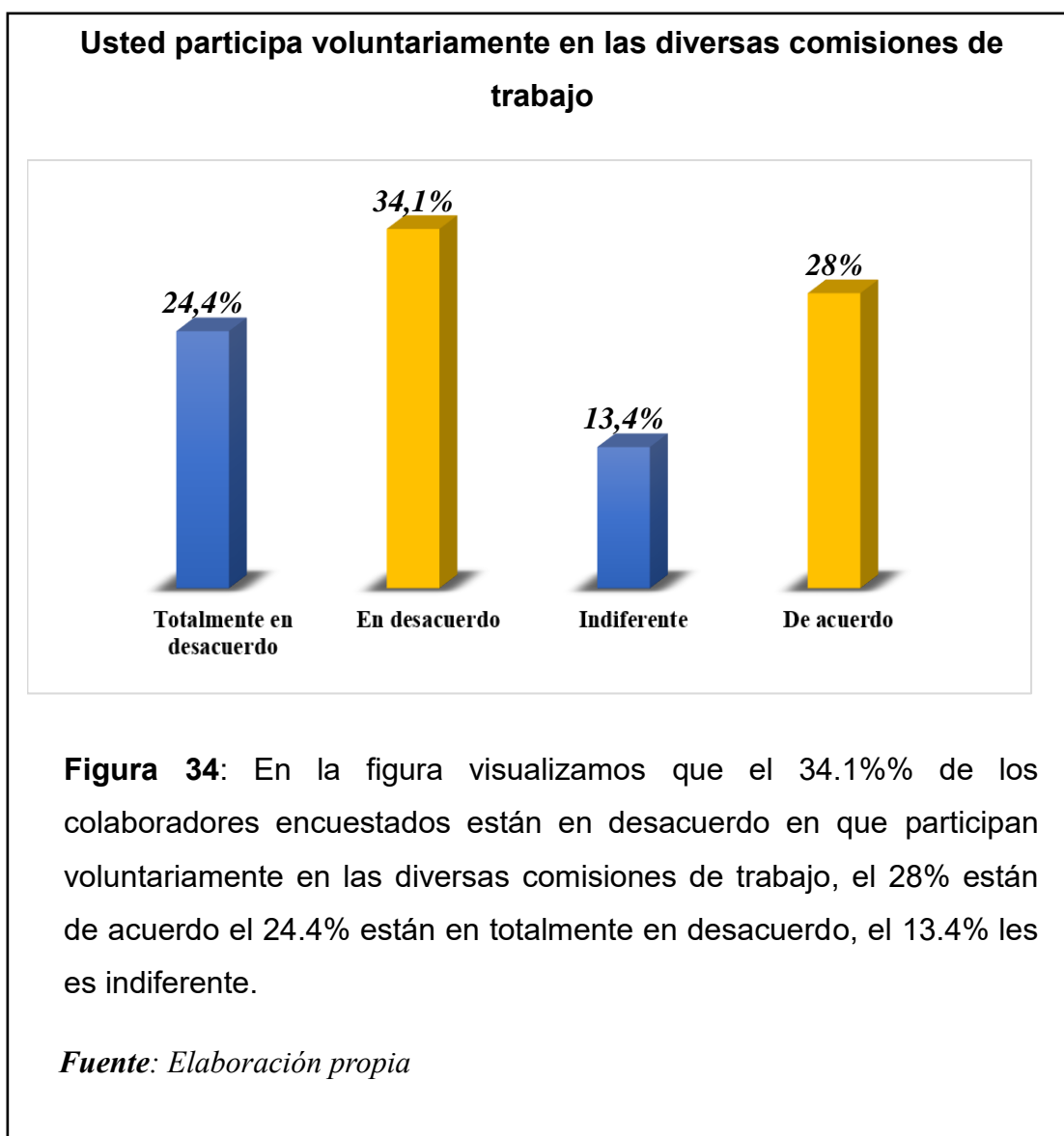


Tabla 38:

Usted asume responsabilidades sin necesidad de cohesión

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	14,6
En desacuerdo	19	23,2
Indiferente	7	8,5
De acuerdo	24	29,3
Totalmente de acuerdo	20	24,4
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

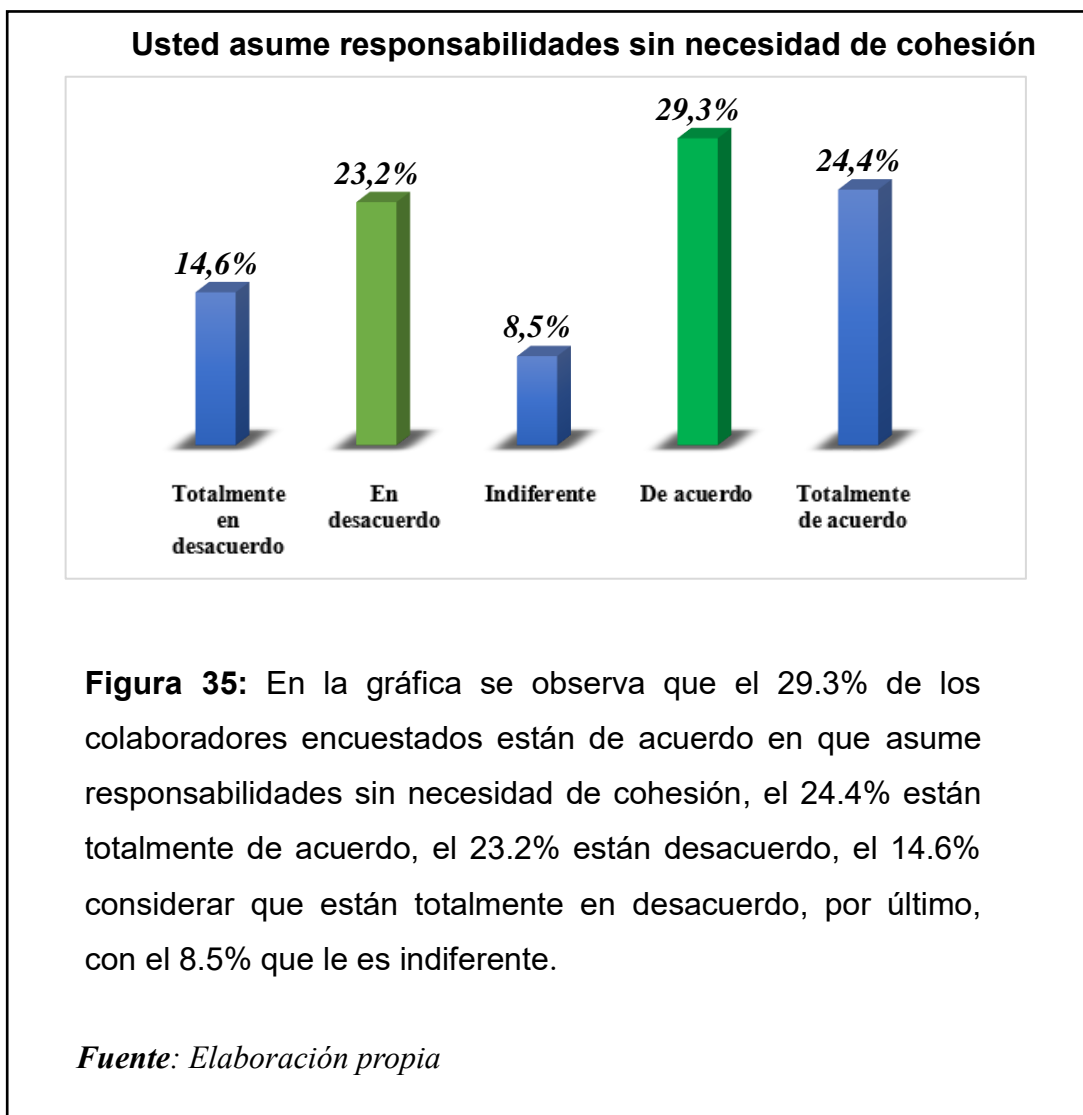


Tabla 39:

En la entidad existe un grato ambiente de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	18,3
En desacuerdo	22	26,8
Indiferente	4	4,9
De acuerdo	17	20,7
Totalmente de acuerdo	24	29,3
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

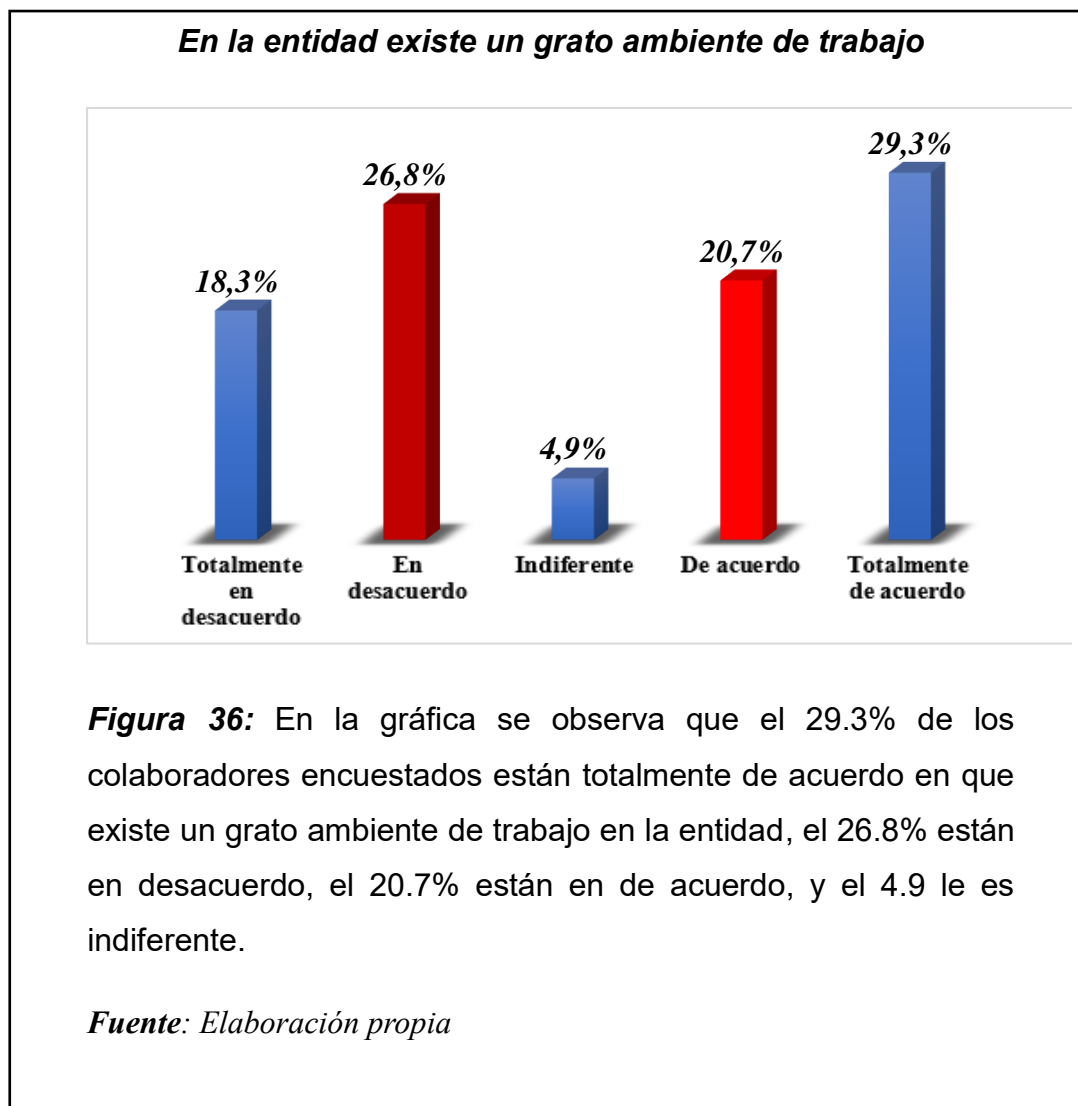


Tabla 40:

Usted se siente satisfecho con la labor que realiza

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	13,4
En desacuerdo	16	19,5
Indiferente	10	12,2
De acuerdo	31	37,8
Totalmente de acuerdo	14	17,1
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

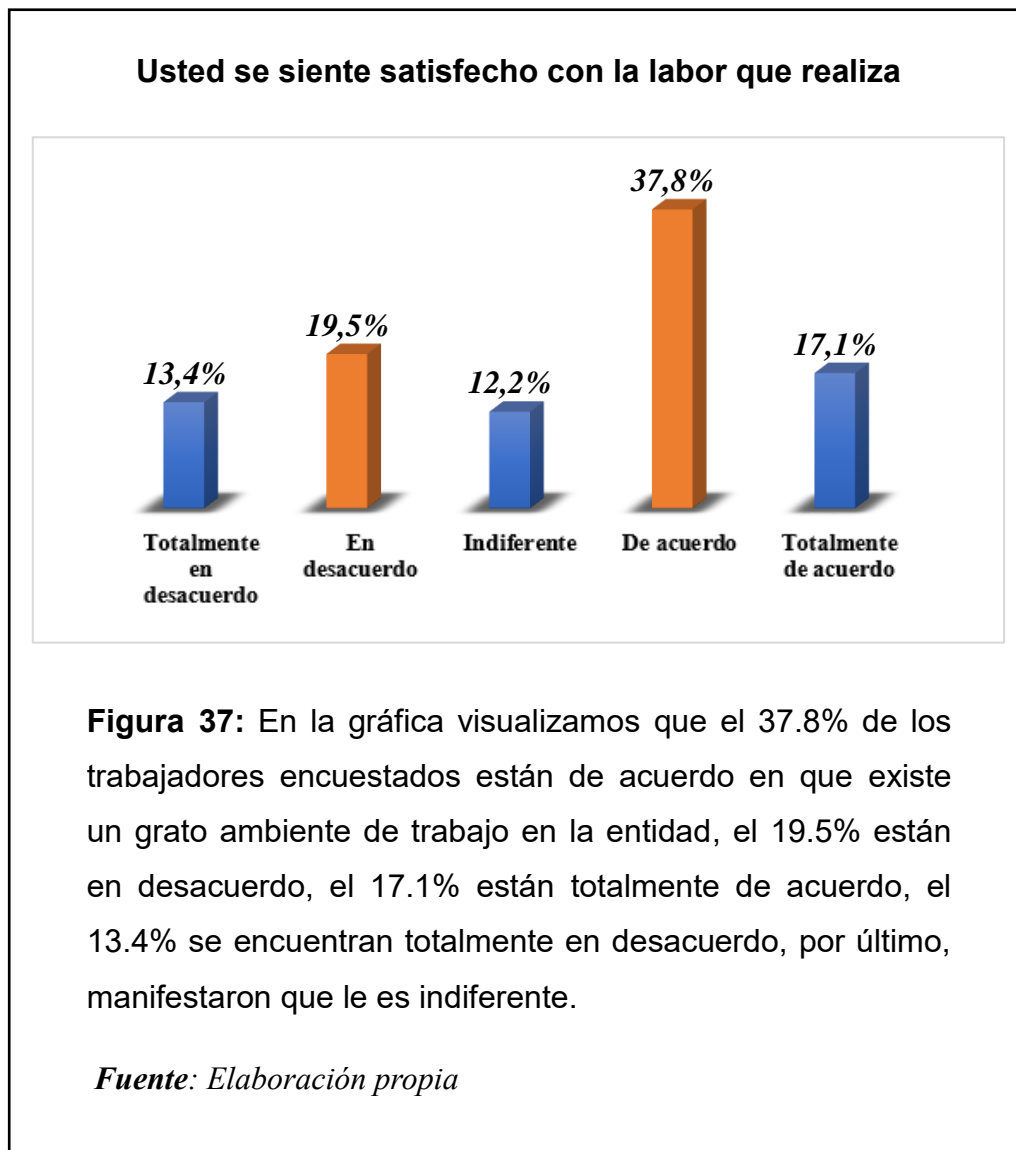


Tabla 41:

En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	6,1
En desacuerdo	22	26,8
Indiferente	13	22
De acuerdo	28	34,1
Totalmente de acuerdo	14	17,1
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

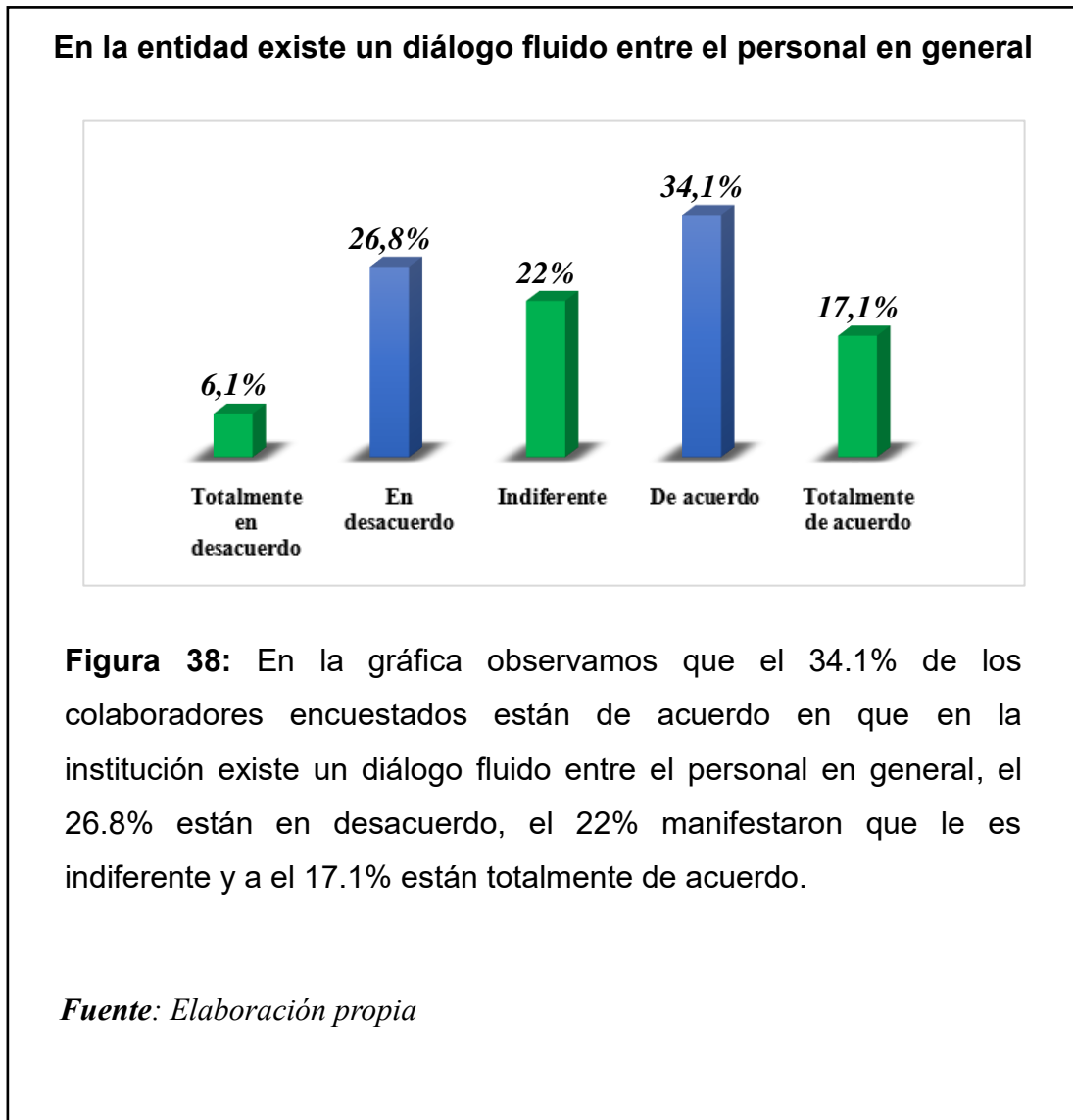


Tabla 42:

En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,4
En desacuerdo	12	14,6
Indiferente	13	15,9
De acuerdo	30	36,6
Totalmente de acuerdo	27	32,9
Total	82	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque

En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivo

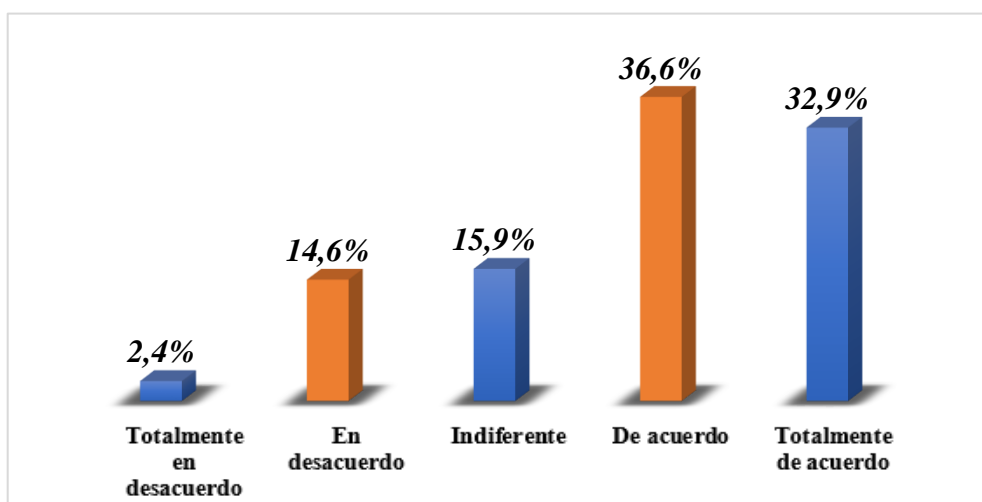


Figura 39: En la gráfica se observa que el 36.6% de los colaboradores encuestados están de acuerdo en que hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos en la institución, el 32.9% están en totalmente de acuerdo, el 15.9% indicaron que le es indiferente, el 14.6% en desacuerdo y con un 2.4% totalmente en desacuerdo.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 43:

En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	24,4
En desacuerdo	35	42,7
De acuerdo	14	17,1
Totalmente de acuerdo	13	15,6
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

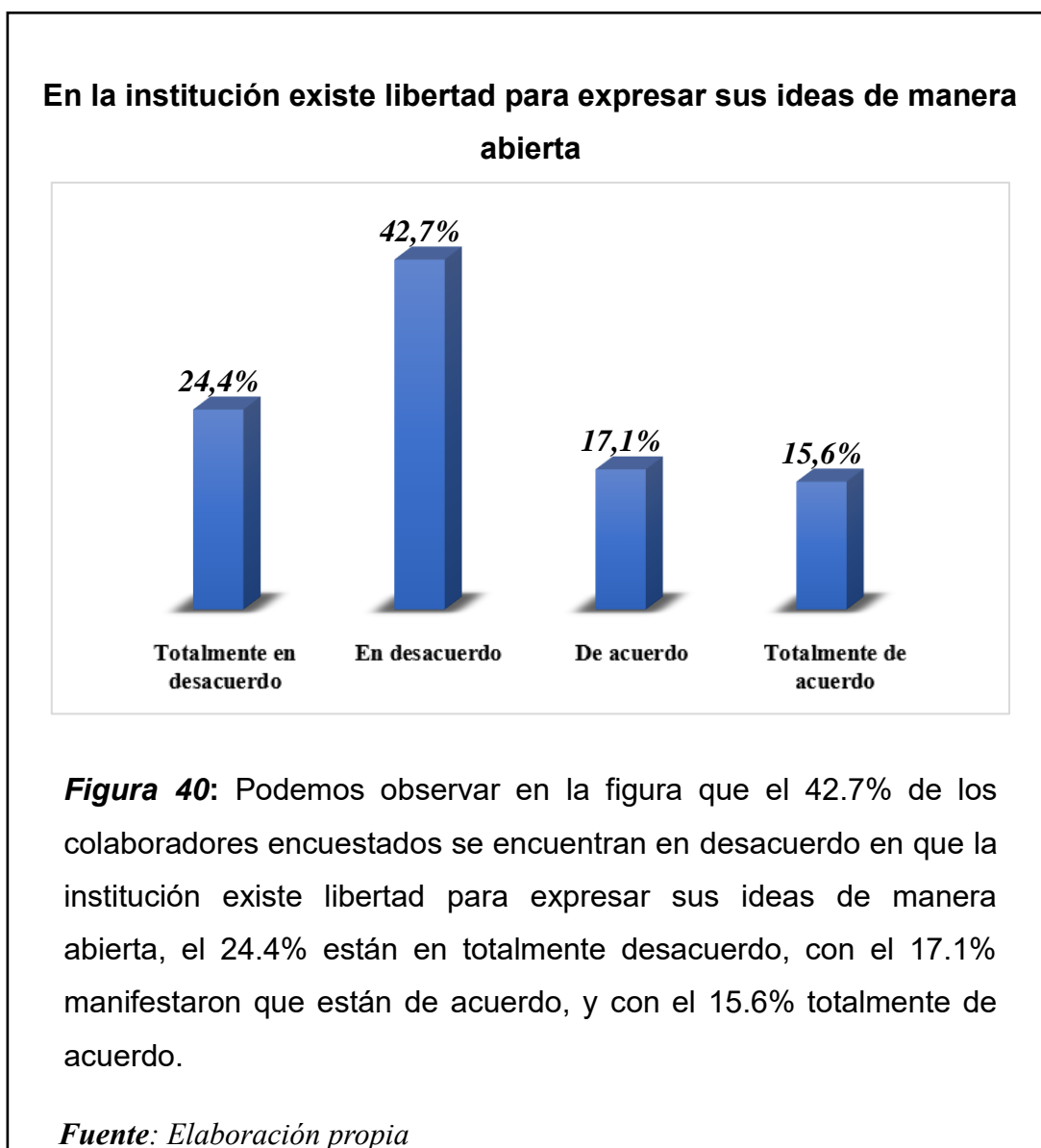


Tabla 44:

Usted practica los valores éticos y morales de la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2
En desacuerdo	20	24,4
Indiferente	7	11
De acuerdo	24	29,3
Totalmente de acuerdo	30	36,3
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

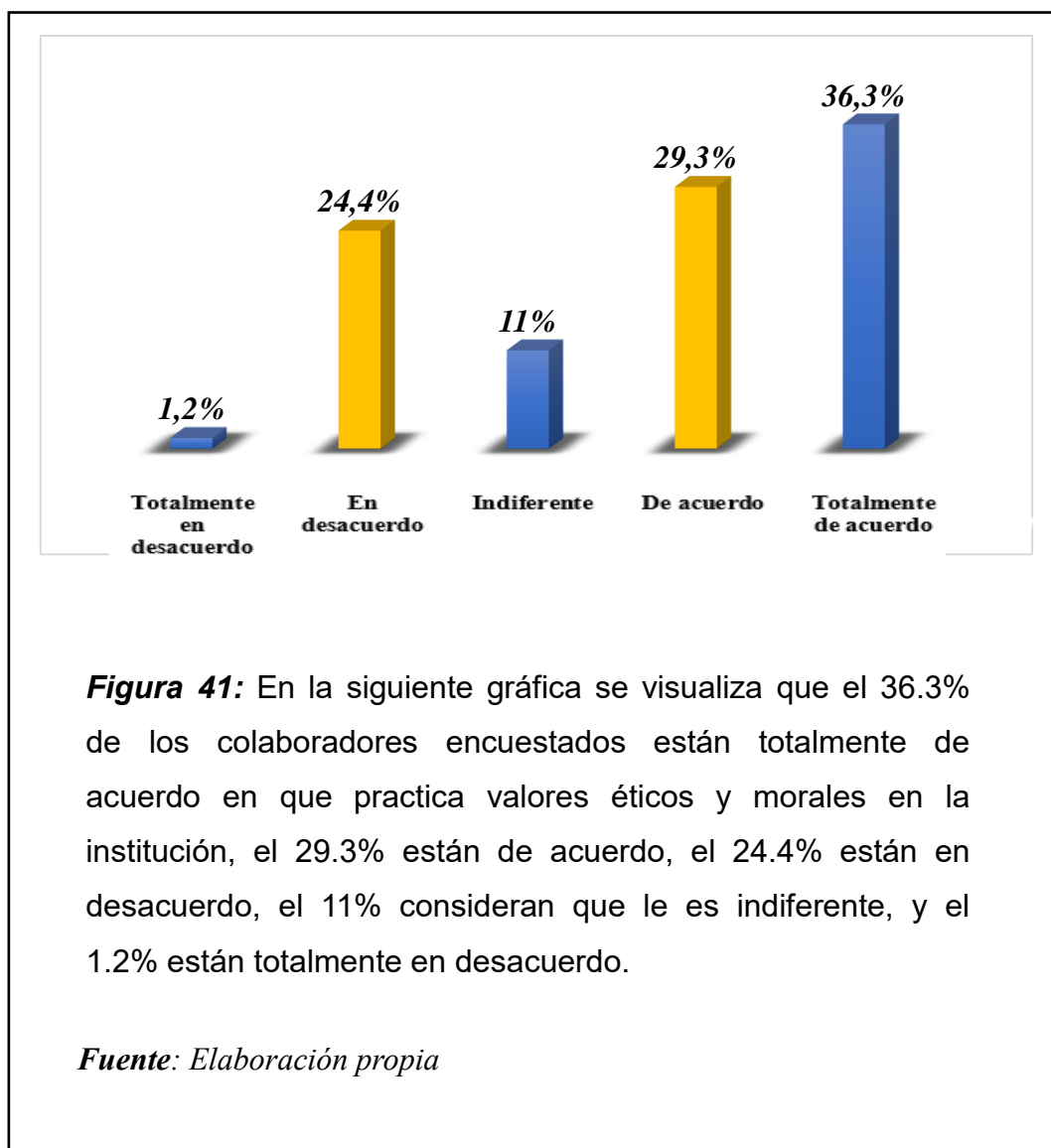


Figura 41: En la siguiente gráfica se visualiza que el 36.3% de los colaboradores encuestados están totalmente de acuerdo en que practica valores éticos y morales en la institución, el 29.3% están de acuerdo, el 24.4% están en desacuerdo, el 11% consideran que le es indiferente, y el 1.2% están totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 45:

En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	17,1
En desacuerdo	20	24,7
Indiferente	11	13,4
De acuerdo	16	19,5
Totalmente de acuerdo	21	25,6
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

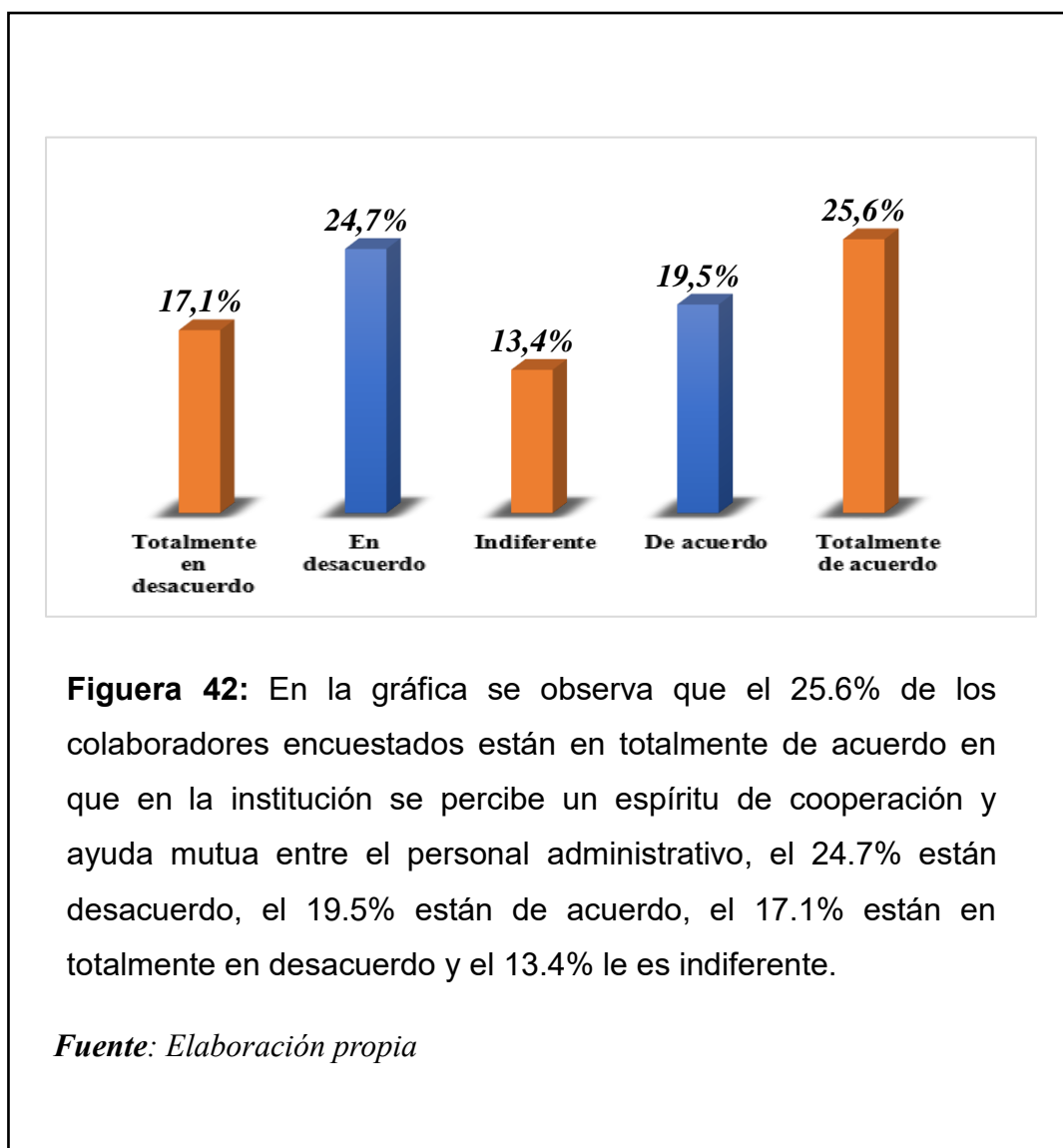


Figura 42: En la gráfica se observa que el 25.6% de los colaboradores encuestados están en totalmente de acuerdo en que en la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo, el 24.7% están en desacuerdo, el 19.5% están de acuerdo, el 17.1% están en totalmente en desacuerdo y el 13.4% le es indiferente.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 46:

Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	24,4
En desacuerdo	23	28
Indiferente	10	12,2
De acuerdo	16	19,5
Totalmente de acuerdo	13	15,9
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

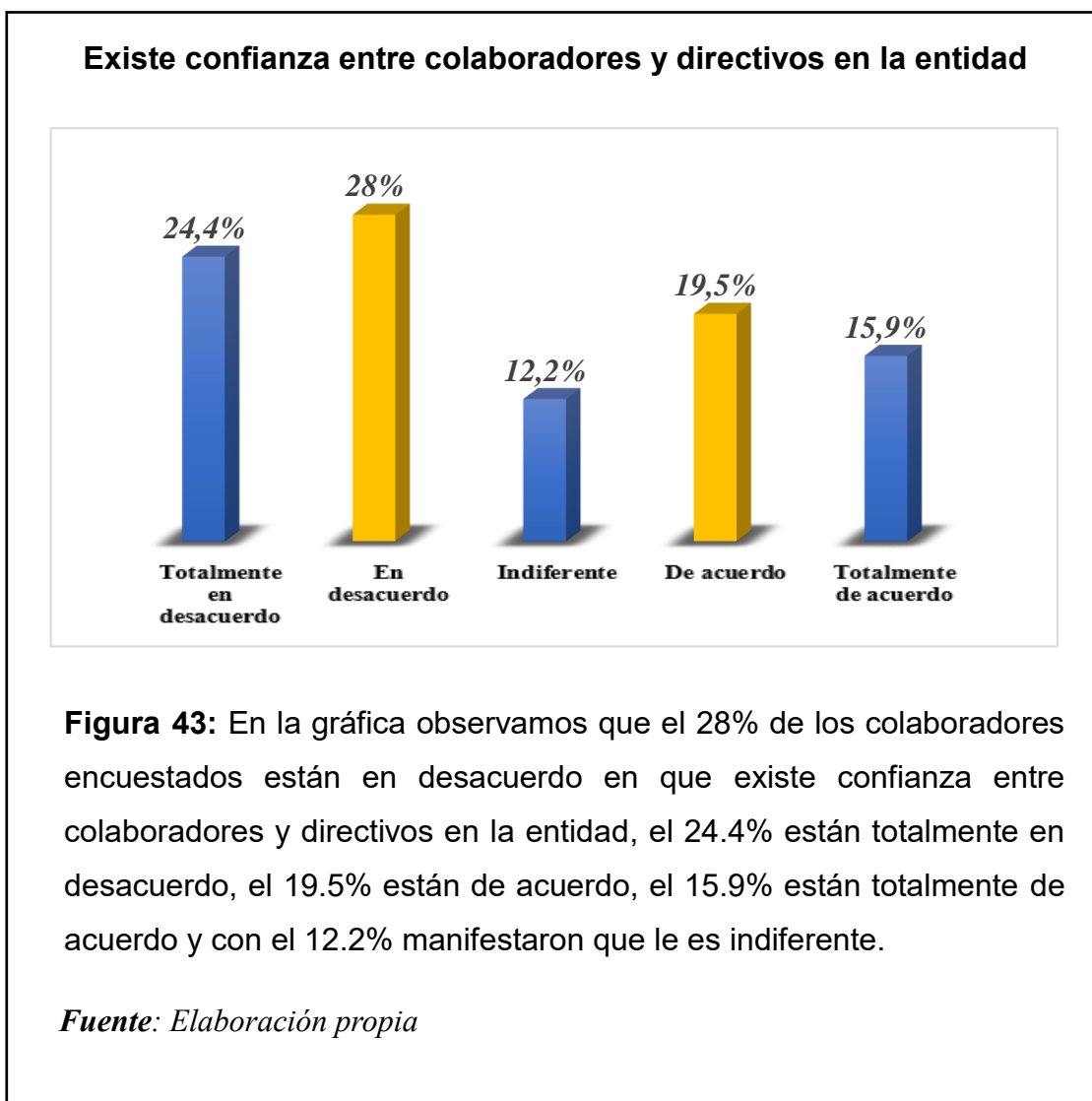


Tabla 47:

Existe conflicto entre el personal de la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	24,4
En desacuerdo	30	38,8
Indiferente	13	16,8
De acuerdo	19	24,6
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

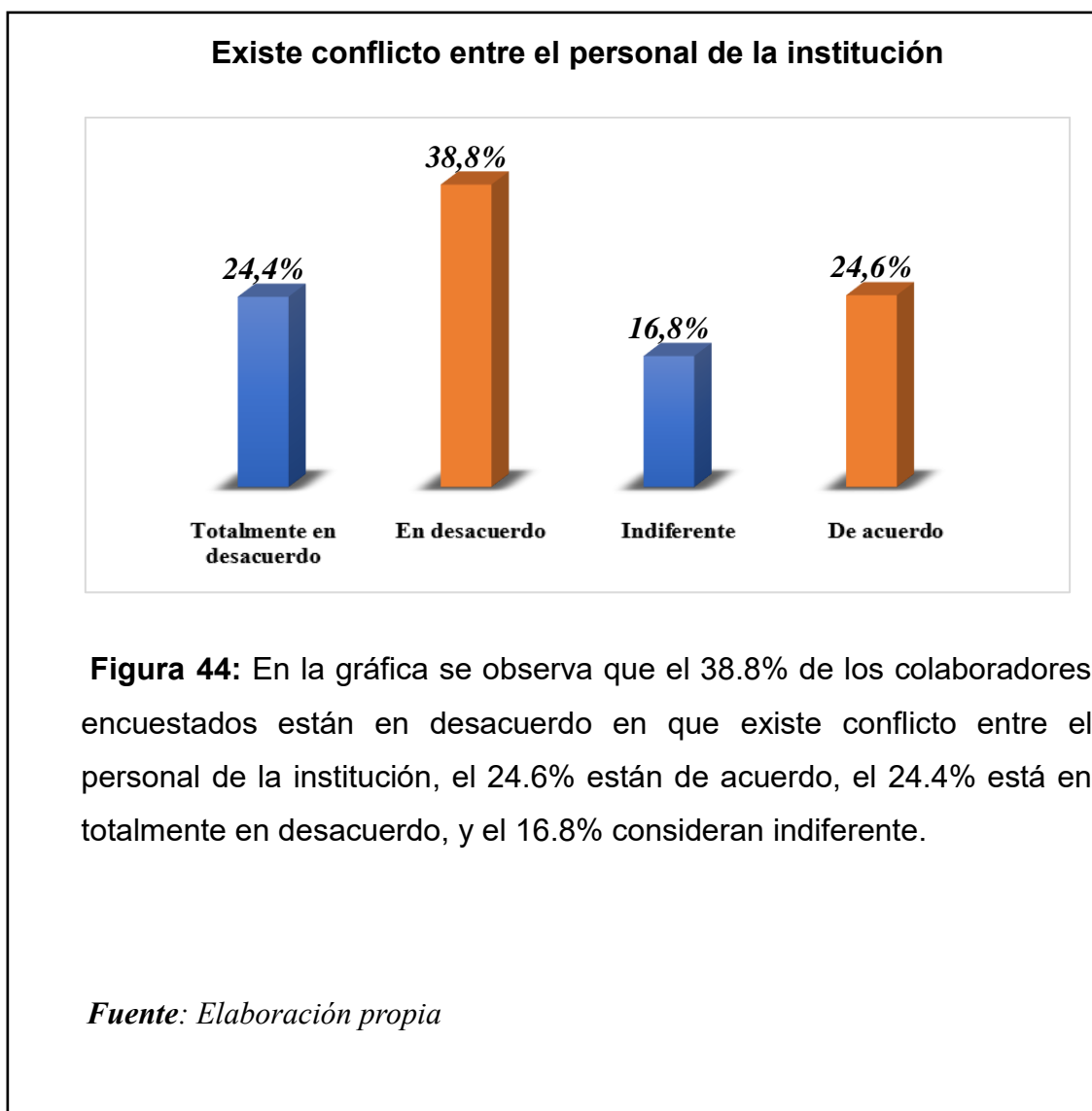


Tabla 48:

Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11
En desacuerdo	27	32,9
Indiferente	8	9,8
De acuerdo	23	28
Totalmente de acuerdo	15	18,2
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad

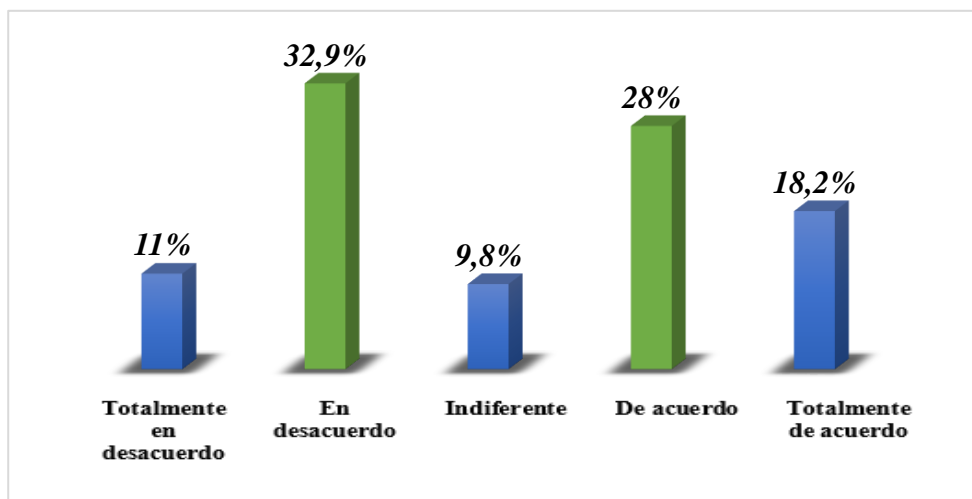


Figura 45: En la figura se puede observar que el 32.9% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo en que toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad, el 28% están de acuerdo, 18.2% están totalmente de acuerdo, el 11% se encuentran en totalmente en desacuerdo, y con el 9.8% lo consideran indiferente.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49:

El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	22
En desacuerdo	19	23,2
Indiferente	12	14,6
De acuerdo	13	15,6
Totalmente de acuerdo	20	24,4
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

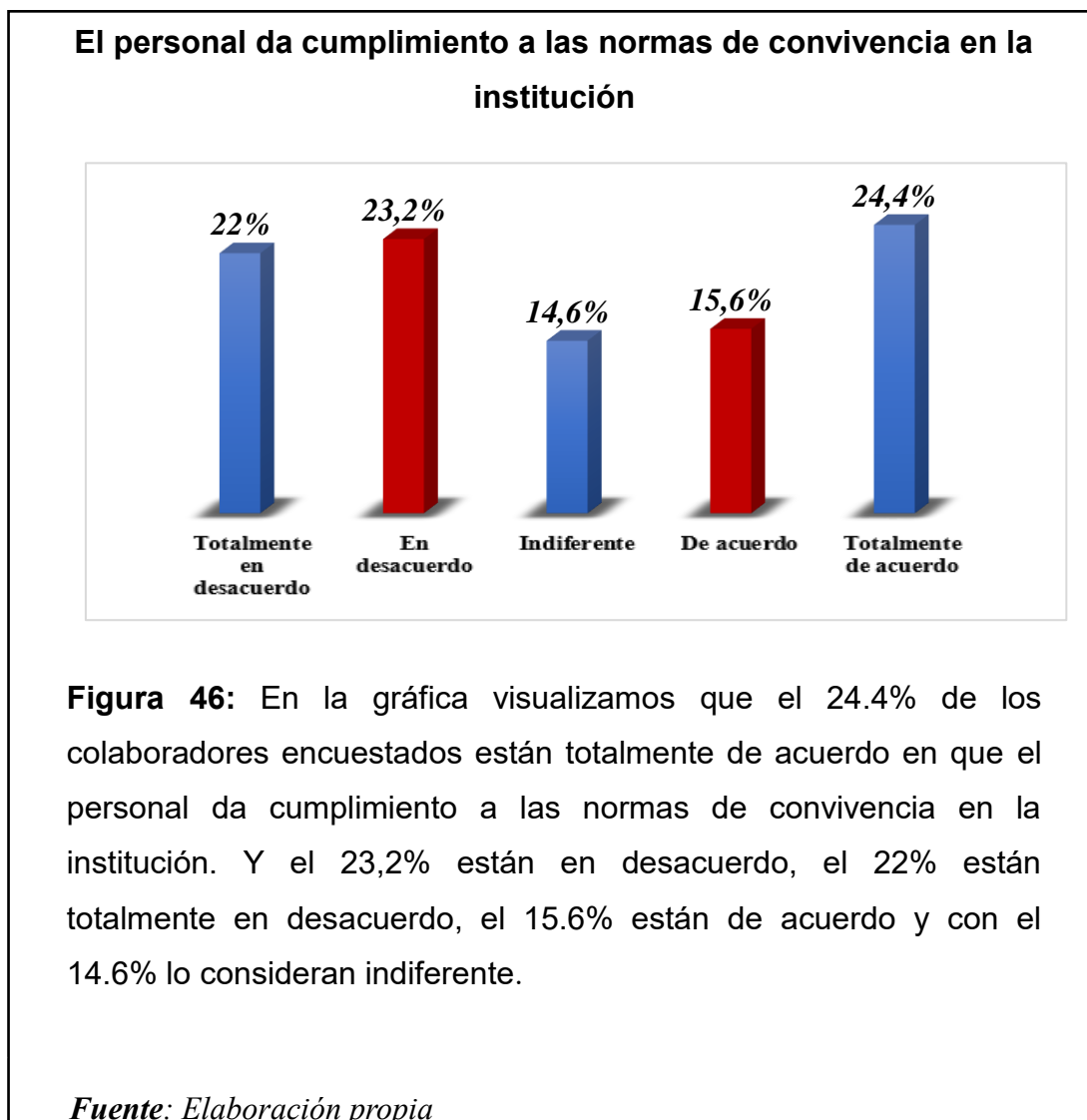


Tabla 50:

Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11
En desacuerdo	19	23,2
Indiferente	17	20,7
De acuerdo	21	25,6
Totalmente de acuerdo	16	19,5
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

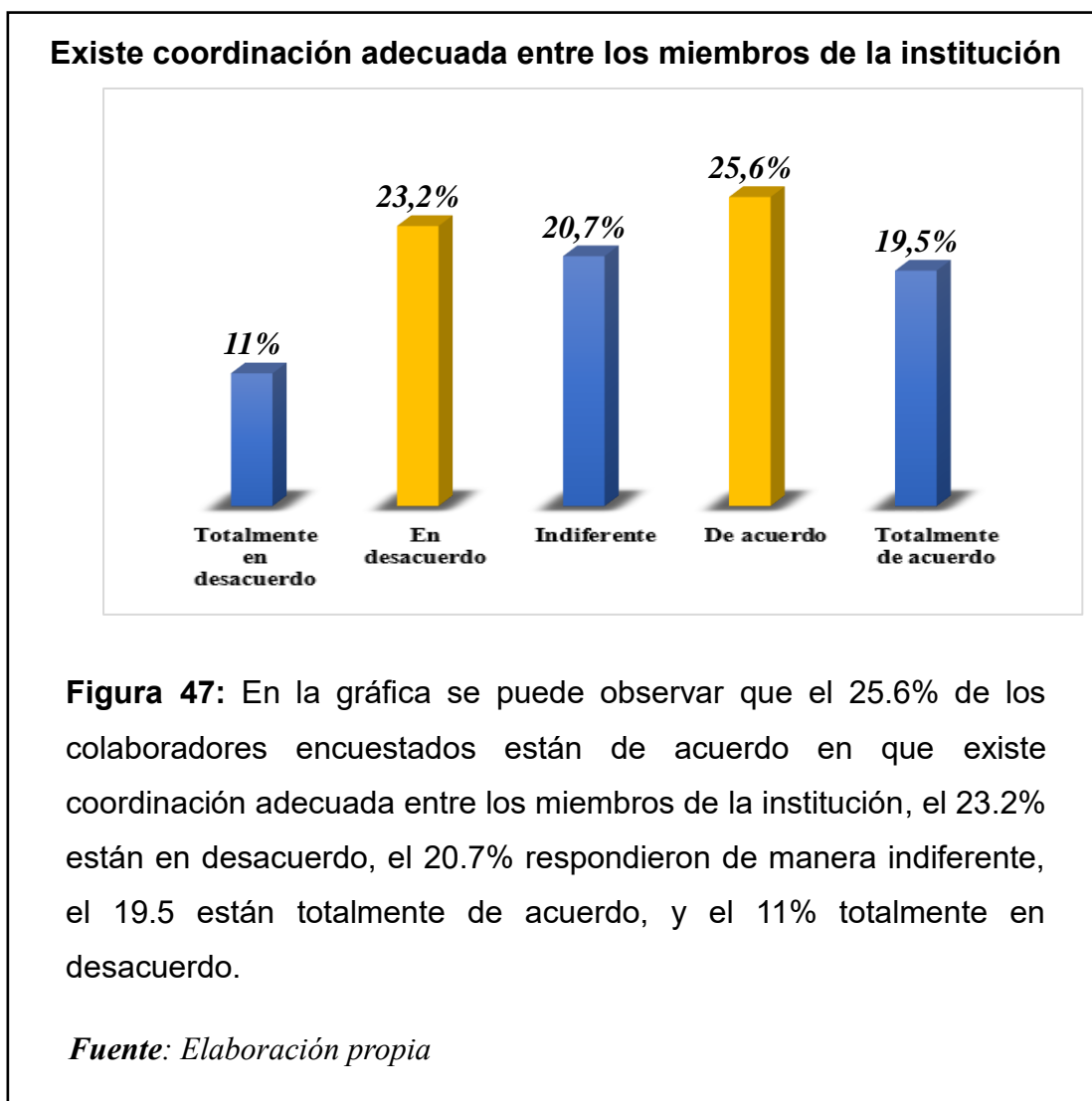


Tabla 51:

En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	14,6
En desacuerdo	15	18,3
Indiferente	6	7,3
De acuerdo	49	59,8
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones

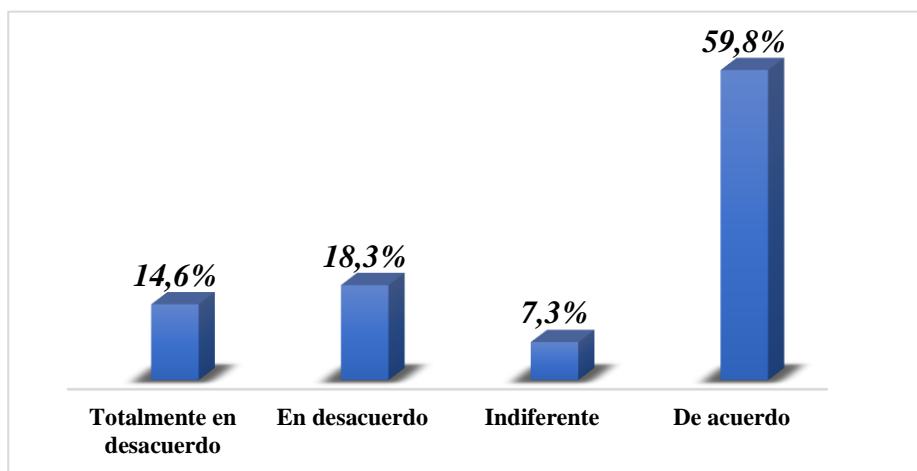


Figura 48: En la gráfica observamos que el 46.3% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo en que la institución sigue la línea de mando para la toma de decisiones, el 25.6% están en de acuerdo, con el 20.7% se encuentran totalmente en desacuerdo, y con el 7.3% respondieron de forma indiferente.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 52:

En la institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,9
En desacuerdo	14	17,1
Indiferente	10	12,1
De acuerdo	23	28
Totalmente de acuerdo	31	37,8
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

En la institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva

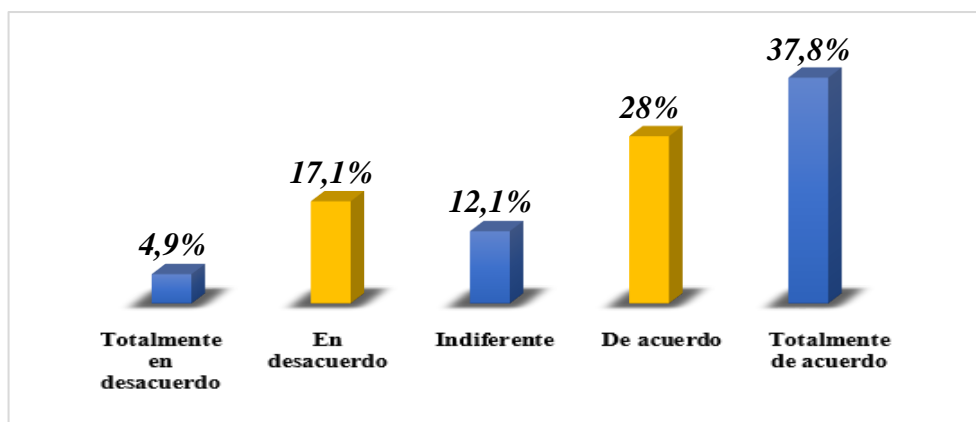


Figura 49: Podemos observar que el 37.8% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que la institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva, el 28% están de acuerdo, el 17.1% están en desacuerdo, el 12.1% respondieron de forma indiferente, y totalmente en desacuerdo con un 4.9%.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 53:

En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución

Valoración	Nº Colaboradores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	22
En desacuerdo	19	23,2
Indiferente	9	11
De acuerdo	15	18,3
Totalmente de acuerdo	21	25,6
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

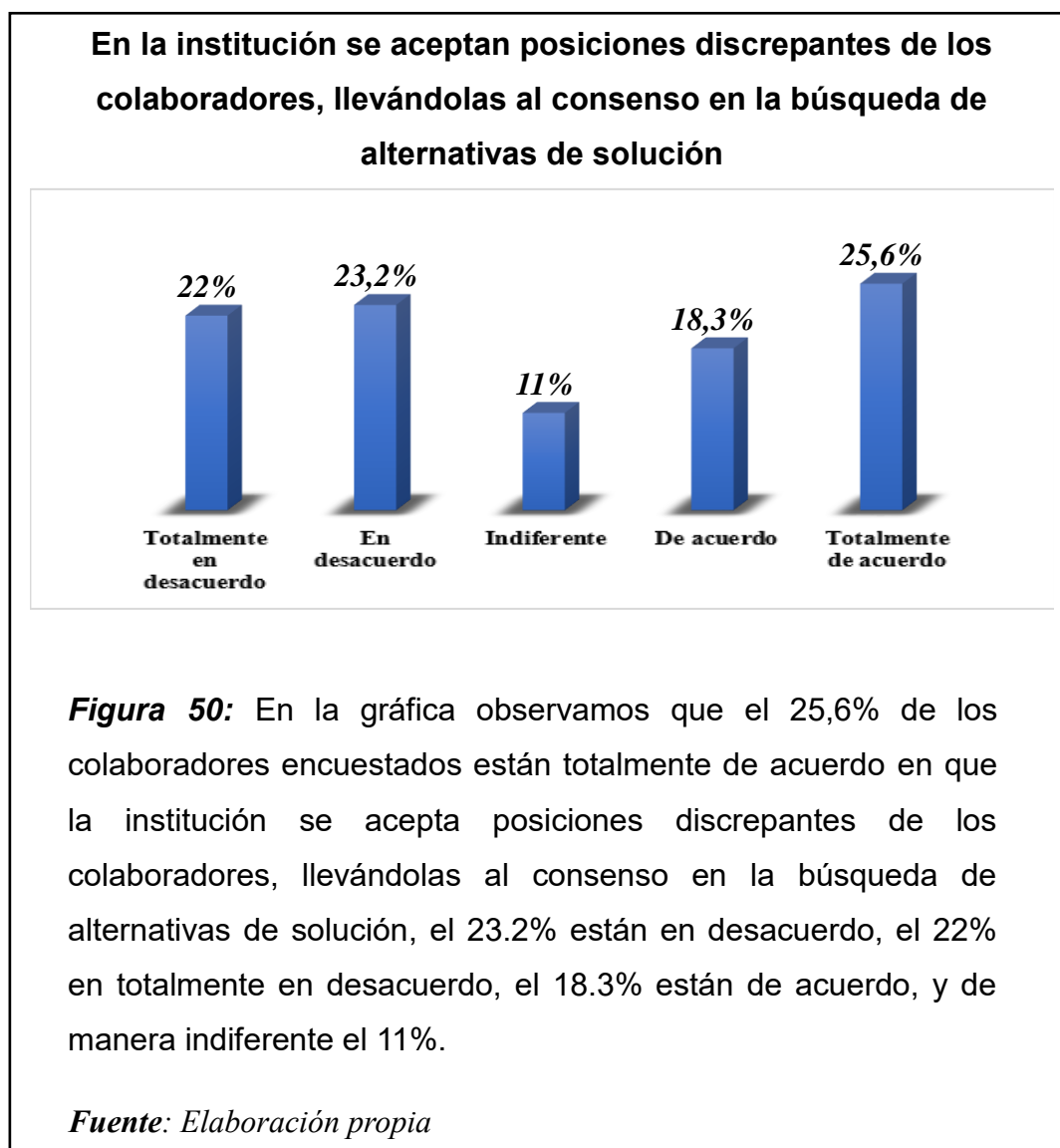


Tabla 54:

En la Institución se reconocen los logros

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	9,8
En desacuerdo	18	22
Indiferente	20	34,4
De acuerdo	19	23,2
Totalmente de acuerdo	17	20,7
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia

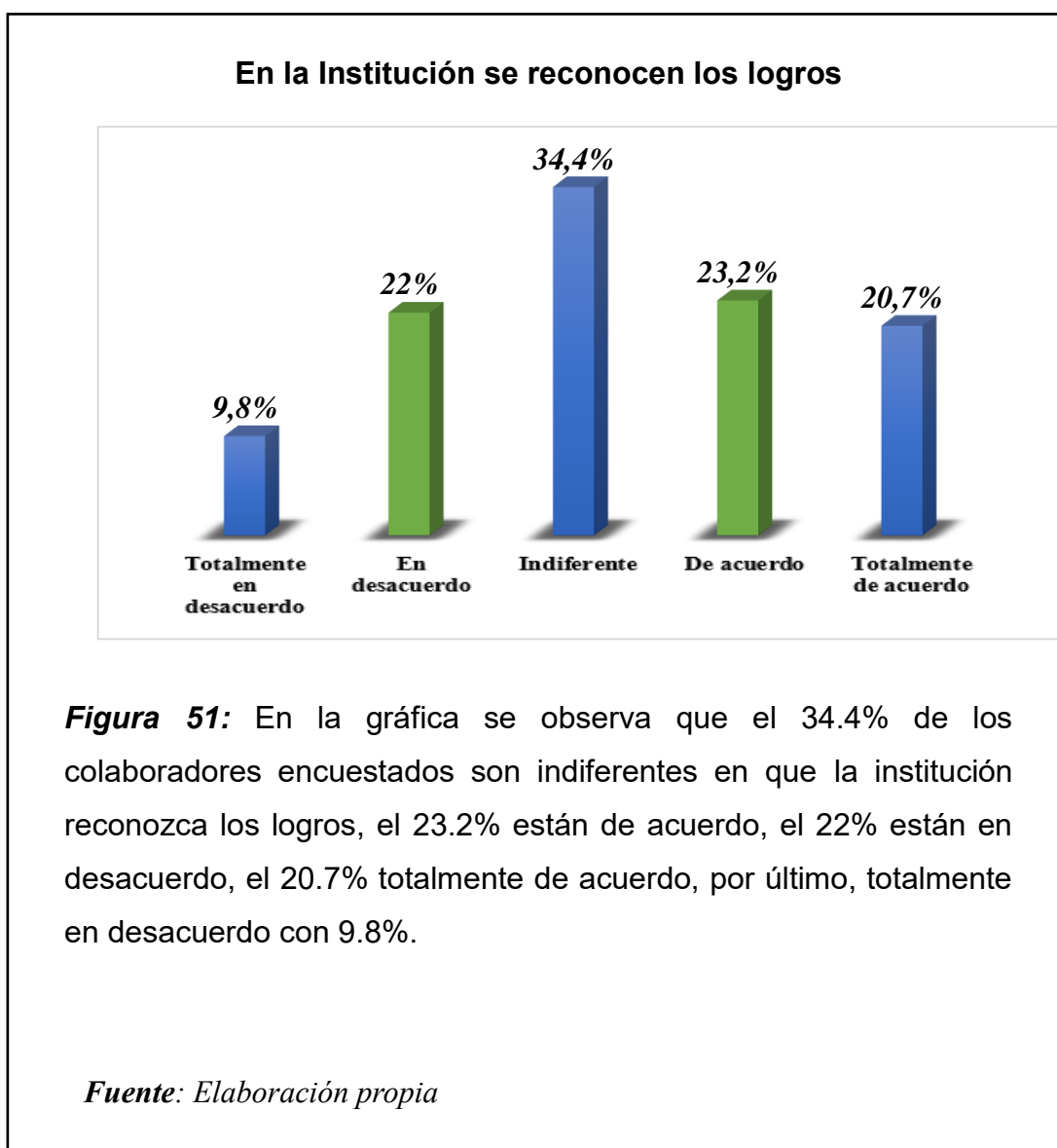
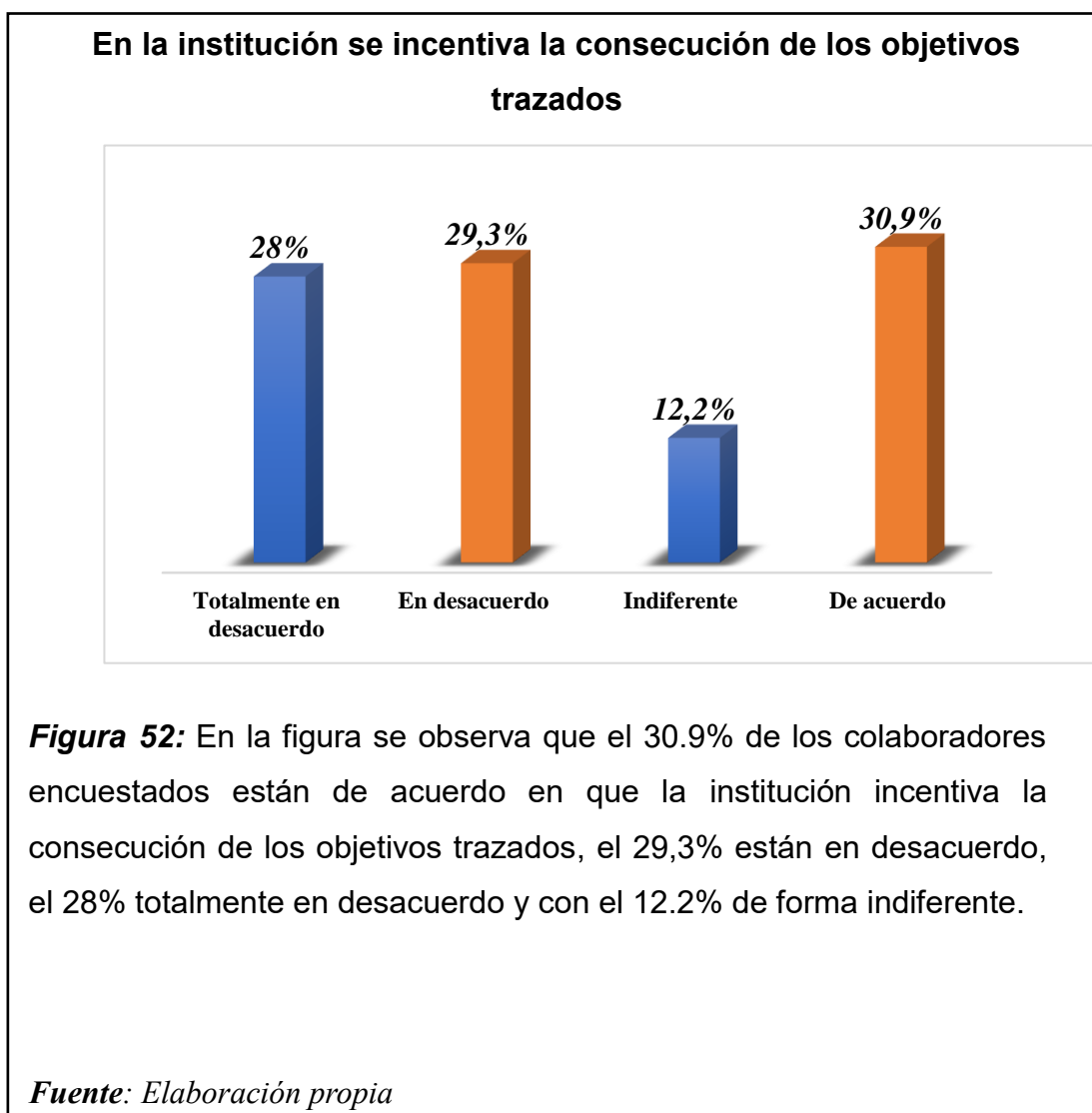


Tabla 55:

En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	12.2
En desacuerdo	6	7,3
Indiferente	5	6,1
De acuerdo	61	74,4
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia



3.2. Discusión de Resultados - Pre Test

La presente investigación tiene como finalidad de Aplicar el Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en la GREDL - 2019

En la investigación muestra que más del 42.7% de los colaboradores están en desacuerdo con el compromiso con las tareas inherentes a su puesto de trabajo; el 56.1% de los colaboradores encuestados están totalmente de acuerdo en que personal administrativo se encuentra identificado con la institución; el 35.4% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo en que la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común. Además, el 58.5% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que en que se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista. El 18.3% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo en que existe un grato ambiente de trabajo en la entidad. Estos resultados constatan con la investigación de Panta, Y. (2018) muestra que en la institución educativa existe poca participación e identificación en sus labores, así como carencia de motivación y actitud para trabajar en equipo.

El cuestionario que se llevó a cabo ha sido dispuesto para las peculiaridades de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, la cual fue validada por tres juicios de expertos de la USS, por lo que se realizó una prueba piloto dando como resultado 0.835 de alfa de Crombach, que tuvo como finalidad medir la confiabilidad de la investigación.

En conclusión, se afirma que existe una correlación entre las variables Liderazgo Transformacional y clima organizacional; de tal manera que, si se desarrolla el Liderazgo transformacional, se lograra mejorar el clima organizacional en la entidad. Para ello se debe aplicar la propuesta y desarrollarlo con todos sus directivos y colaboradores de la organización.

3.3 Discusión Post Test

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron al aplicar el posttest para conocer si la implementación del Liderazgo transformacional ayudara a mejorar el clima organizacional en la Gerencia Regional de Educación se obtuvo:

En la investigación muestra que más del 50% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el compromiso con las tareas inherentes a su puesto de trabajo; el 70.7% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que personal administrativo se encuentra identificado con la institución; el 73,2% de los colaboradores encuestados están en de acuerdo en que la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común. Además, el 67.1% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que en que se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista. El 50% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo en que existe un grato ambiente de trabajo en la entidad. Estos resultados constatan con la investigación de Panta, Y. (2018) muestra que en la institución educativa existe poca participación e identificación en sus labores, así como carencia de actitud y motivación para trabajar en equipo.

Se puede estimar que, con la implementación de las actividades en la institución, el personal quedo satisfecho y están de acuerdo en que se debe mejorar el clima en su ambiente laboral ya que comprendieron que es importante poder relacionarse me manera activa, trabajando en conjunto.

Por lo tanto, los talleres contribuyeron de manera positiva en la GREDL.

3.4. Aporte Científico

Mejorar el clima organizacional a través del liderazgo Transformacional en los colaboradores de la GREDL - 2019.

3.4.1. Justificación:

El liderazgo transformacional es una herramienta esencial para las organizaciones, porque ayuda lograr el compromiso organizacional, obteniendo los mejores resultados a través de la motivación el cual repercutirá en un mejor ambiente laboral.

Por esta razón es que se llevara a cabo la propuesta de un modelo de Liderazgo transformacional que tiene la finalidad de poder mejorar el clima laboral en los colaboradores de la GRED en los colaboradores, de esta manera es como se lograra presentar verdaderos cambios en cuanto a sus emociones y actitudes.

Por lo que día a día se enfrentan a diversos retos que a la larga no saben sobrellevar, además no todos poseen habilidades para incentivar, dar motivación, relacionarse o desarrollar una buena comunicación entre ellos.

Diversos problemas mencionados originarían no cumplir con los objetivos de la institución, por ende, se elaboraron diversas estrategias en la presente investigación que contribuyeron a mejorar el clima organizacional de dicha entidad.

Para lo cual se ha aplicado un instrumento de recopilación de datos que me ha permitido identificar las falencias que existe en la organización.

3.4.2. Objetivos

3.4.2.1. Objetivo General

Mejorar el Clima Organizacional en los colaboradores de la GREDL, mediante la aplicación de un modelo de Liderazgo Transformacional

Objetivos Específicos

a) Desarrollar el taller de Influencia idealizada, incidiendo en el involucramiento de la admiración, confianza y respeto.

b) Incentivar el desarrollo de las relaciones interpersonales a través de la estimulación intelectual.

c) Cultivar la capacidad de dirección de líder promoviendo la motivación inspiracional

d) Promover la Consideración intelectual, incentivando al propio desarrollo personal.

3.4.3. Fundamentos

Según Marchant (2005) el clima es una variable que mide los objetivos, metas, estructura y procesos de la institución, y desde otro punto de vista son sus actitudes, comportamiento y las personas que involucre el desenvolvimiento en su ambiente laboral. Para que la organización se convierta en una estrategia fundamental en el desarrollo organizacional y la gestión del recurso humano, es importante tener en cuenta la motivación, la creatividad y compromiso de las personas. Asimismo, teniendo en cuenta el trabajo en equipo mejorando las relaciones interpersonales en la organización.

Para tener una visión clara de lo que se quiere desarrollar es necesario tener en cuenta de lo que se quiere lograr a través del liderazgo Transformacional.

El participante debe acercarse al conocimiento como un aprendiz participativo, activo y generador de sentidos sobre lo que aprende.

3.4.4. Descripción de la propuesta

Misión

La Gerencia son un sistema en la formación de individuos que buscan realizarse de manera intelectual, ética, afectiva, física, espiritual y religiosa, obteniendo un mejor desempeño, poniendo en primer lugar su labor en la institución, manteniendo las mejores actitudes que permitan adaptarse a os cambios continuos tanto de conocimiento como social.

Visión

Al 2022 su visión educativa con gestión pública se basa en ser promotores, articuladores y modernos del desarrollo sostenible, principales distribuidores de servicios públicos de calidad, buscando beneficiar a los habitantes Lambayecanos.

Valores

- a) Honestidad, para tener comportamientos como la sinceridad, honradez, transparencia, integridad, autenticidad con sus semejantes y así mismo permite transformar una fuerza de gran valor en la confianza colectiva
- b) Respeto, se considera como factor primordial que los colaboradores se respeten mutuamente, además de respetar normas y leyes.
- c) Justicia, son comportamientos o acciones que velan por hechos justos con el fin de reducir actos de corrupción y obtener mejores soluciones.
- d) Responsabilidad, es considerado como obligaciones de las personas, las cuales se han comprometido a cumplir ciertos actos.
- e) Paz, fomenta en los colaboradores las relaciones interpersonales logrando obtener confianza en sí mismo y la sociedad, reconociendo los derechos y dignidad de los individuos.
- f) Solidaridad, son acciones de colaboración de los individuos ante un conflicto social, trabajando con firmeza, fraternidad, generosidad, entusiasmo y lealtad.

Organigrama de la GREDL

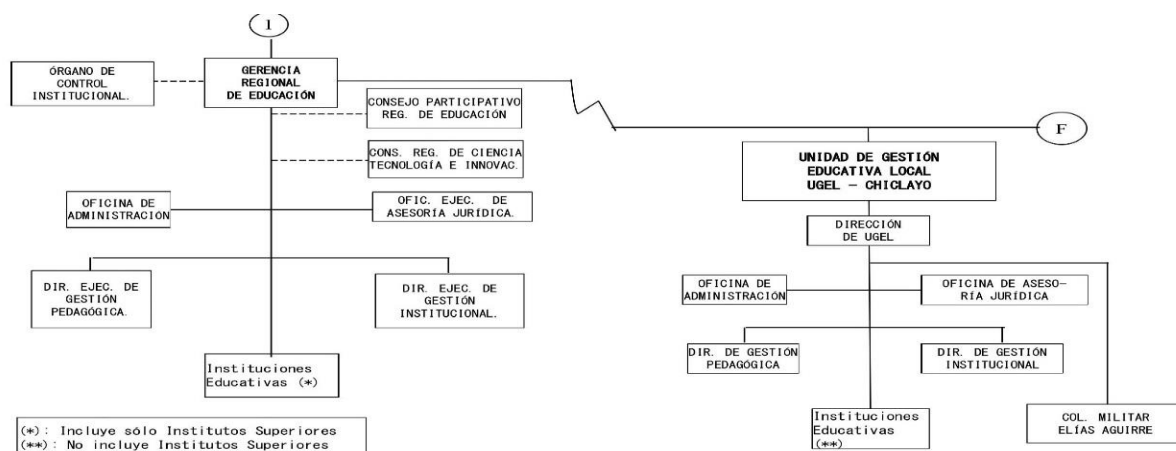


Figura 53: organigrama de la Gerencia Regional de Educación

3.3.5 Descripción de la Propuesta

La propuesta de la implementación de un programa de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la GRED- 2019 se desarrollará de la siguiente manera:

3.3.5.1 Las etapas de la propuesta son:

a) diagnóstico: A través del cuestionario es como se logró detectar el problema principal.

b) planificación: Descripción del modelo de Liderazgo Transformacional para mejorar el clima organizacional en la GREDL.

c) Implementación: Realización de talleres u otras actividades para lograr los objetivos propuestos.

d) Propuesta: Llevar a cabo la propuesta del Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional.

3.3.6 Establecimiento de estrategias

La propuesta se llevará a cabo a través de los talleres y actividades con la participación de todos los colaboradores.

3.3.6.1 Desarrollar el taller de Influencia idealizada, incidiendo en el involucramiento de los objetivos.

3.3.6.2 Taller de como “Incentivar el desarrollo de las relaciones interpersonales a través de la estimulación intelectual”.

3.3.6.3 Taller de como “Cultivar la capacidad de dirección de líder promoviendo la motivación, compromiso

3.3.6.4 Taller de como “Promover la Consideración intelectual, incentivando al propio desarrollo personal.

Taller N°1: Influencia idealizada incidiendo en el involucramiento de los objetivos

Objetivo: La aplicación de este taller destaca la teoría de en la cual intervienen las relaciones interpersonales en la GREDL

Tabla 56:

FRASES	ESTRATEGIA Y METODOLOGÍA	DIA – TIEMPO	MATERIALES
INTRODUCCIÓN	<p>Solicitar la presencia de los directivos y colaboradores de la Gerencia.</p> <p>Dinámica de presentación:</p> <p>El taller empieza agradeciendo por la participación de todos los invitados y se informa del propósito y relevancia de la propuesta del Liderazgo Transformacional para mejorar el clima laboral.</p>	<p>Viernes 4 de octubre</p> <p>20 min.</p>	<p>Local: en el auditorio de la gerencia</p> <p>Videos: liderazgo transformacional</p> <p>Clima organizacional</p>

CUERPO	<p>Se realiza una introducción acerca de las dos variables y sobre las dimensiones.</p>	20 minutos	<p>Frases motivadoras</p>
	<p>El dirigente se encarga de conceptualizar la importancia que el líder ejerce siendo una influencia para sus seguidores generando confianza, respeto y admiración.</p>		<p>Plumones, cinta, papelotes</p>
	<p>Al culminar con la charla se agrupan los participantes siguiendo con la dinámica que se realiza, con el fin de poder trabajar en equipo y así mismo puedan interrelacionarse mejor para el logro de los objetivos.</p>		
RESUMEN	<p>Reflexión del siguiente párrafo: cómo mejorar el clima organizacional en la GREDL.</p>	10 minutos	<p>Plumones, papelotes, cinta.</p>
	<p>Se expone que posibles mejoras puede haber si hay una buena relación entre los colaboradores.</p>		

Taller N° 2: Incentivar el desarrollo de las relaciones interpersonales a través de la estimulación intelectual.

OBJETIVO: Desarrollar la importancia en el cual el líder transformacional trabaja de la mano con la motivación ya que por medio de esta mejora las relaciones interpersonales ya que consideran que es un elemento fundamental para obtener una mayor integridad en los colaboradores de la Gerencia.

Tabla 57:

FRASES	ESTRATEGIA Y METODOLOGÍA	DÍA Y TIEMPO	MEDIOS Y MATERIALES
INTRODUCCIÓN	Solicitar la presencia de los directivos y colaboradores de la Gerencia. La dinámica comienza cuando el ponente explica a sus participantes sobre la dinámica que se llevara a cabo y cuál es el propósito de esta. Dinámica de presentación: Todos los trabajadores comienzan presentarse,	Miércoles 9 de Octubre 15 min.	Local: en el auditorio de la gerencia Equipo multimedia

	diciendo una cualidad de ellos.		
CUERPO	Se da una introducción con respecto al proceso transformación en cuanto a la estimulación intelectual.	20 min	Frases motivadoras Papel bond
	Se agrupan los participantes para que realicen una dinámica de “Búsqueda del tesoro”		
RESUMEN	Al finalizar el taller se pasa a debatir con todos los participantes aspectos como la influencia que genera el líder para la resolución de conflictos, creatividad e innovación,	15 min.	Local: en el auditorio de la gerencia Equipo multimedia

Taller N°3: Cultivar la capacidad de dirección de líder promoviendo la motivación, compromiso

Objetivo: desarrollar un taller cultivando la capacidad de dirección del líder en la Gerencia Regional de Educación.

Tabla 58:

FRASES	ESTRATEGIA Y METODOLOGÍA	DÍA - TIEMPO	MEDIOS Y MATERIALES
INTRODUCCIÓN	Solicitar la presencia de los directivos y colaboradores de la Gerencia. Dinámica de presentación: “Así somos, así nos aceptamos”	Martes 22 de octubre 20 minutos	Local: en el auditorio de la gerencia Videos: sobre el buen líder. Equipo multimedia
CUERPO	Se da una introducción con respecto al proceso transformación en cuanto a la consideración individualizada. Se agrupan los participantes para que realicen una dinámica de “Yo lidero mi Torre”, y se le hace entrega a cada grupo una determinada cantidad	20 minutos	Cartulina Plumones Hojas bond Cinta Frases motivadoras

de hojas para que puedan formar una torre, y la torre más alta será el grupo ganador

Una vez que termine la dinámica, el dirigente pedirá a los participantes que manifiesten la finalidad de la realización de la dinámica y cómo influye en su ambiente laboral.

RESUMEN

Al finalizar el taller se pasa a debatir con todos los participantes describiendo sus 10 minutos Fortalezas y debilidades de cada participante.

Taller N° 4: Promover la Consideración intelectual, incentivando al propio desarrollo personal.

Objetivo: Desarrollar la capacidad de resolución de conflictos, creatividad e innovación.

Tabla 59:

FRASES	ESTRATEGIA Y METODOLOGÍA	DÍA – TIEMPO	TIEMPO MEDIOS Y MATERIALES
INTRODUCCIÓN	<p>Solicitar la presencia de los directivos y colaboradores de la Gerencia.</p> <p>Dinámica de presentación: “Piojo Juancho”</p> <p>Se forma un círculo y el ponente empieza a gritar fuerte “ahí viene el piojo Juancho y todos deben seguir los movimientos, con el fin de que puedan conocer el propósito de la dinámica.</p>	<p>Jueves 30 Octubre</p> <p>20 minutos</p>	<p>Local: en el auditorio de la gerencia</p> <p>Videos:</p> <p>Equipo multimedia</p>
	<p>Se da una introducción con respecto a la</p>		

<p>CUERPO</p>	<p>motivación y que factores influyen en el liderazgo transformacional</p> <p>Se agrupan los participantes para que realicen una dinámica del “Líder, Líder”</p> <p>Se les hace entrega de pequeñas frases motivadoras, y la opción de que puedan opinar sobre la frase que le haya tocado a cada colaborador.</p>	<p>Plumones</p> <p>Hojas bond de colores</p> <p>Frases motivadoras</p> <p>20 minutos</p>
<p>RESUMEN</p>	<p>Al finalizar la tarea se analizan las recomendaciones de los colaboradores con respecto al tema y se hace una reflexión del siguiente párrafo:</p> <p>¿Habrá un líder capaz de generar una motivación inspiradora en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque</p>	<p>10 minutos</p>

SEPARATAS PARA LA CONFERENCIA

LECTURA 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Según Bass citado por Ayoud (2011) define el liderazgo transformacional como un medio donde el directivo incrementa las posibilidades de que el colaborador llegue a ser exitoso, basándose en la confianza, además incentiva a que los miembros de la organización puedan superar sus propias expectativas, logrando un buen desempeño laboral. (p.20)

Influencia idealizada

Bass citado por Ayoub (2011) menciona que son comportamientos de los líderes, la cual es un modelo a seguir para los colaboradores causando admiración y confianza en ellos. Así mismo son aquellos colaboradores, líderes que buscan trascender sus intereses a través de la satisfacción. (p. 94)

Estimulación intelectual

De Ayoub (2011), estos líderes buscan incrementar el deseo en sus colaboradores, organización o grupo, un elevado nivel de innovación y creatividad en los conflictos que puedan haber y por ende buscar una solución inmediata.

Motivación inspiracional

De Ayoub (2011), es aquel líder que inspira y busca incrementar el rendimiento en sus colaboradores, creando nuevos acercamientos para la solución innovadora que puedan tener y por ende ayude a desarrollar sus habilidades o destrezas en la que permitan obtener un mejor desempeño con el fin de alcanzar los objetivos deseados. (p. 97)

Consideración intelectual

Según Bass citado por Ayoub (2011), la alta consideración individualizada del líder incrementa los procesos de transformación, siendo un guía, ayudando a satisfacer las necesidades específicas, individualizando el trato, delegando, manteniendo una orientación al desarrollo, considerando tener una buena reputación aumenta su autoconfianza y responsabilidad (p. 99)

SEPARATA PARA LA CONFERENCIA

LECTURA 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Litwin y Stringer citado por Castillo (2016) estos autores consideran que el clima es un factor sólido en cuanto a la situación interna de una empresa, en la que están incluidos los colaboradores de dicha entidad, en la cual influyen sus actitudes que a su vez puede ser cuantificada dentro de la institución.

Dimensiones

Identidad

Robbins y Judge (2016) manifiestan que son actitudes o comportamientos que son concebidos por estímulos o factores que permitan mantener al colaborador motivado, trabajando en un buen ambiente, generando en el trabajador el sentimiento de satisfacción en sus labores (p.200)

Relaciones Interpersonales

Son las percepciones de los colaboradores de la organización acerca de que debe haber buenas relaciones entre subordinados y directivos, además de un grato ambiente laboral.

Dinámica

Litwin y Stringer citado por Castillo (2016) manifiestan que en cualquier organización se debe crear un valor sostenible, permitiendo tener una visión compartida y comprometida con los colaboradores. Para lograr la eficiencia es necesario potenciar el liderazgo, implementando estrategias innovadoras, adaptándose a los cambios, la cual ayuden a mejorar la productividad y motivación en sus subordinados. (p.46)

Conflicto

Se define al conflicto como las acciones, mecanismos y formas del colaborador que se originan para determinar cómo afrontan y resuelven los conflictos en la empresa. Además, son aquellas discrepancias entre los directivos y subordinados en donde se deben aceptar las diferentes opiniones y así mismo buscar soluciones ante los problemas que aquejen dentro de la organización.

Recompensa

La recompensa se define como incentivos y remuneraciones que se le brinda al colaborador como motivación para que se pueda desempeñar eficientemente en su trabajo.

Tabla 60:

Cronograma de actividades

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE -2019

ACTIVIDADES	FECHA			
	04/10/19	09/10/19	22/10/19	30/10/19
Taller N° 1: Sensibilizar al personal administrativo sobre el Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en la GREDL. Influencia idealizada incidiendo en el involucramiento de los objetivos	X			
Taller N° 2 Incentivar el desarrollo de las relaciones interpersonales a través de la estimulación intelectual.		X		
Taller N° 3 Cultivar la capacidad de dirección de líder promoviendo la motivación, compromiso			X	
Taller N° 4 Promover la Consideración intelectual, incentivando al propio desarrollo personal.				X

Tabla 61: Presupuesto

DETALLE	CANTIDAD	VALOR S/.	TOTAL S/.
Ponente	01	300	250
Equipo multimedia	04	200	400
Copias	82	0.05	3.70
Cartulinas	20	0.50	10
Plumones	10	2.00	20
Limpia tipo	10	2.00	20
Globos	82	0.10	6.20
Cinta Masking tape	4	3.50	14
Total, del Taller S /.703.70			

El monto total de la propuesta será de S/. 703.70 el cual será solventado por la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

3.3.7. Costo beneficio de la propuesta.

Con la implementación de las estrategias de Liderazgo transformacional se conseguirá en la entidad GREDL un incremento del 5% en sus ingresos, puesto que, los colaboradores ejecutaran sus labores en un ambiente laboral óptimo el cual se verá reflejado en los resultados económicos de la institución.

FLUJO DE CAJA			
PERIODO (Año 2019)	INVERSION	TOTAL PIA INGRESO	TOTAL PIA EGRESO
0	S/.703.70	0	0
1		S/.633,721.00	S/.527,323.00

Inversión	S/.703.70
Tasa	5%

Fuente: Los datos de ingresos y egresos fueron obtenidos por medio de la GREDL.

VNA INGRESOS	S/603,543.81
VNA EGRESOS	S/502,212.38
VNA (EGRESOS + INVERSION)	S/502,916.08
COSTO BENEFICIO	1.200088509

Fuente: Elaboración propia

El costo beneficio conseguido es un total de 1.20, por lo que indica que al ser mayor 1, quiere decir que la propuesta se acepta y que esta es muy beneficiosa para la entidad, por lo que a través de las estrategias de Liderazgo Transformacional podrá contribuir en la optimización del clima laboral en los trabajadores y ello se verá reflejado en la recaudación económica anual, puesto que los trabajadores podrán laborar de una forma más tranquila y amena.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el pretest se ha podido observar muchas deficiencias con las cinco dimensiones analizadas de acuerdo a la situación actual del clima organizacional colaboradores de la GREDL. Por lo que el autor ha visto la necesidad de establecer y/ o implementar diversas estrategias, en las cuales se han obtenido mejores resultados que han hecho que el clima organizacional en la GRED mejore notablemente. A continuación, se detallarán los resultados obtenidos en el post test:

Podemos concluir que la dimensión de identidad institucional es alto, debido a que más del 50% de los colaboradores de la Gerencia se encuentran identificados con la organización; más del 50% no conocen la visión y la misión de la institución; más del 50% están comprometidos con los objetivos de la organización; más del 50% no se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo; más del 60% se integra rápidamente al trabajo y respeta los diferentes puntos de vista; el 73.2% no trabajan en equipo en la resolución de conflictos del mismo interés; más del 50% no asumen las responsabilidades sin necesidad de cohesión; el 50% no existe un grato ambiente de trabajo y más del 50% no se sienten satisfechos con las labores que realizan.

Se concluye que en la dimensión de las relaciones interpersonal es alta, debido a que más del 60% hay una buena interrelación personal entre los colaboradores y los directivos de la Gerencia; más del 50% existe una comunicación fluida con los miembros de la organización en general; más del 60% practican los valores morales y éticos de la entidad; no existe conflicto entre el personal de la institución (más del 60%)

Se concluye que en la dimensión de estructura institucional es regular, debido a que más del 46.2% de la comunidad de la Gerencia no conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad; el 40% del personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución; el 45.1% miembros de la institución coordina adecuadamente y más del 50% no se sigue la línea de mando para la toma de decisiones.

Se concluye que en la dimensión de conflicto es bajo, debido a que más del 60% algunos de los colaboradores de la GREDL fomentan la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva y más del 43.9% busca alternativas de solución ante situaciones discrepantes de los colaboradores.

Se concluye que en la dimensión de recompensa es alto, debido a que más del 60% de los colaboradores menciona que la GREDL sí reconocen los logros y se incentiva la consecución de los objetivos trazados (más del 80%).

De acuerdo a la elaboración de las estrategias del liderazgo transformacional se han desarrollado cuatro talleres que han ayudado a obtener muy buenos resultados en clima organizacional de la GREDL. De las cuales son: “Taller de Sensibilización acerca del liderazgo Transformacional para mejorar el clima organizacional en la GREDL”; Taller de “Influencia idealizada, incidiendo en el involucramiento de los objetivos”; Taller de “Cultivar la capacidad de dirección de líder promoviendo la motivación inspiracional”. Por último, el taller de “Promover la Consideración intelectual, incentivando al propio desarrollo personal”.

RECOMENDACIONES

Después de haber hecho un análisis en la investigación de acuerdo al liderazgo transformacional y del clima organizacional, permite brindar las siguientes recomendaciones.

Respecto al estudio realizado, se sugiere realizar talleres, consultorías, conferencias etc. Sobre el liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional con el fin de que haya una adecuada gestión, optimizando riesgos laborales.

Con respecto a la identidad institucional se sugiere, que los directivos de la organización se comprometan a guiar, motivar y brindar confianza a su personal donde todos puedan relacionarse y ejercer una buena comunicación entre sus miembros, difundiendo los valores de esta entidad para que así de una manera a otra pueda identificarse en la institución donde laboran.

En la presente investigación es necesario difundir los datos que se han hallado durante este trabajo de tesis, con la finalidad de incentivar un intercambio de ideas entre directivos y trabajadores de la GREDL en la que permitan mejorar el clima organizacional.

Referente a los conflictos que se generen en la Gerencia es necesario que se establezca una comunicación asertiva, capaz de generar una solución a cuál dificultad que se pueda presentar

Mantener una evaluación constante en la empresa y así mismo tener en cuenta el conservar una buena cultura entre los colaboradores de dicha entidad, con la finalidad de que la decisión que se tome sea la más adecuada y confiable en cuanto a mejorar el clima laboral. En cuanto a recompensas se debe considerar incentivar a sus colaboradores ya que es un factor importante para el buen desempeño laboral y por ende ayudara a cumplir las metas y objetivos organizacionales.

Referencias

- Aguinaga, P. (3 de Abril de 2018). *La gestión educativa y el clima institucional en la Organización Educativa Ares de Los Olivos - Lima (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2138>
- Alvarado, P., & Llanca, K. (Diciembre de 2014). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de una universidad particular de Chiclayo, 2014 (Tesis de licenciatura) Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú*. Obtenido de <http://servicios.uss.edu.pe/handle/uss/1195?show=full>
- Alvarez, O., Tomas, I., Estevan, I., Molina, J., Queralt, A., & Castillo, I. (10 de Abril de 2018). Assessing teacher leadership in physical education: the Spanish version of the transformational teaching questionnaire. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 34(2), 405-411. doi:<https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.291711>
- Aquije, Y. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Ancón, Perú*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14996>
- Arjimos , E. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Durini Industria de la Madera C.A. EDIMCA, Zona Costa-Austro (Tesis de Maestria) Universidad Espíritu Santo; Guayaquil, Ecuador*. Obtenido de http://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_eea56c4b91a62d147000c3448b2fb5a6
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana (1era ed.)*. México: Lulu Enterprises, Inc. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA57&dq=que+es+Carisma+de+un+lider&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjtpdrgtCLIAhXPuFkKHU2oAgAQ6AEIRzAE#v=onepage&q=que%20es%20Carisma%20de%20un%20lider&f=false>
- Baique, H. (2016). *Liderazgo directivo de instituciones educativas secundarias de Chiclayo y el desempeño docente (Tesis de doctorado) Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2223>
- Bravo, M. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejos, Chiclayo, Perú*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29572>
- Cabrejos, H., & Torres, L. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *“UCV-HACER” Revista de Investigación y*

Cultura, 3(2). Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/716>

Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos del colegio Instituto Ciudad Berna (Tesis de maestría) Universidad Libre, Bogotá, Colombia*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales (Tesis de licenciatura) Universidad de Manizales, Manizales, Colombia*. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/3033>

Carrera (2003) "El sistema de relaciones en el trabajo. Principales categorías y conceptos", CIPS, GEST, CITMA, CUBA. Obtenido de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/25C091.pdf>

Castillo, C. (2016). *Estudio de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores y servidoras del proceso agregador de valor del Ministerio de Inclusión Económica (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil, Ecuador: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26118>

Contreras, D., & Jiménez, L. (28 de Abril de 2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca Lineamientos básicos para su intervención (Tesis de maestría) Universidad del Rosario; Bogotá*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

Contreras, D., & Jimenez, L. (28 de Marzo de 2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención (Tesis de maestria) Universidad del Rosario; Bogotá*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

Contreras, D., & Jiménez, L. (Abril de 2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención (Tesis de maestría) Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

Coronado, J. (2018). *Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la municipalidad provincial de Huaura 2017*

- (Tesis de doctorado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2117>
- Cortez, J. (2016). *El liderazgo transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal de cantón Píllaro, provincia de Tungurahua (Tesis de licenciatura) Universidad Técnica de Ambato, Ambato.* Obtenido de Ecuador: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23166?mode=full>
- Cortez, M. (2016). *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un organismo público descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo (Tesis de licenciatura) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.* Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1573>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración.* (7a. ed.). México. McGraw Hill. pp. 298.
- Crespo, E., & Pardo, M. (2 de Enero de 2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa grupo VISUALCONT S.A.C., SJL – 2015 (Tesis de licenciatura) Universidad de las Américas, Lima, Perú.* Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/163>
- Cruz, Z. (2019). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Olivos, Perú.* Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27155>
- Edenred. (2015). *El clima laboral en España en 2015.* Obtenido de <https://blog.edenred.es/barometro-clima-laboral-edenred-2015/>
- Espejo, M. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014 (Tesis de licenciatura) Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú.* Obtenido de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/120>
- Espinoza, M. (2019). *Liderazgo transformacional para mejorar el Trabajo en equipo de las Instituciones Educativas, Huanchaco 2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Huanchaco, Perú.* Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37287>
- Espinoza, M., & Jiménez, A. (2019). *Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. Revista Universidad y Empresa, 21(36), 261-284.* doi:<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Flores, M. (2016). *Liderazgo transformacional del Director y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos 2015 (Tesis de maestría) Universidad César*

- Vallejo, Chorrillos, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7915>
- Frech, P., & Romero, S. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con la visión compartida y aprendizaje organizativo de los colaboradores de Manpower – Chiclayo 2017 (Tesis de licenciatura) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú*. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1853>
- Grueso, M. (2017). *Recursos Humanos en redes y organizaciones.: Algunas reflexiones y desafíos* (1ra ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=2cNQDwAAQBAJ&pg=PT78&dq=Influencia+idealizada+o+carisma&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjmnfj1szlAhVIpFkKHQJkDGwQ6AEIMDAB#v=onepage&q=Influencia%20idealizada%20o%20carisma&f=false>
- Hermosillas, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (Diciembre de 2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300159>
- Herrán , J., & Pérez, F. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha (Tesis de licenciatura) Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta Edición). México: Mc Graw Hill. Obtenido en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Huayta, E., Ramos, D., & Tandypan, M. (22 de Enero de 2018). *Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa ingenieros civiles y contratistas generales S.A; Lima 2016 (Tesis de licenciatura) Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2191>
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*(18), 183-195. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448202>
- Linares, J. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas-Lim, 2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejos, Comas, Perú*. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22261/Linares_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Marín, A. (7 de Marzo de 2008). *Metodología de la Investigación: Métodos y Estrategias de Investigación*. Obtenido de <https://metinvestigacion.wordpress.com/>
- Martínez, G. (2012) *Dirección de equipos*, Ediciones Díaz de Santos, 2003. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/detail.action?docID=3228414>.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *12(3)*, 263-274. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>
- Olazabal, S. (2019). *Gestión institucional participativa basada en el liderazgo transformador para mejorar el clima organizacional de la escuela profesional de administración, facultad de ciencias empresariales Universidad Señor de Sipán, Región Lambayeque, 2015*. Obtenido de (Tesis de maestría) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4380/BC-TES-TMP-3199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, A. (Junio de 2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batuta Risaralda (Tesis de maestría) Universidad Tecnológica de Pereira; Pereira*. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/8236/6584092077.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo (Tesis de licenciatura) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú*. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/157>
- Panta, Y. (2018). *Estrategias de Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de la institución educativa N.º 11136 Señor de Sicán del caserío Sapamé, distrito de Illimo, Provincia y región de Lambayeque, 2014 (Tesis de maestría)*. Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2071>
- Paredes, S. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Carabaylo, Perú*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21195?show=full>

- Riqueme, M. (1 de Septiembre de 2016). *Encuesta: ¿que es y como hacerla?* Obtenido de <https://www.webyempresas.com/encuesta-que-es-y-como-hacerla/>
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad Y Negocios*, 12(23), 129-144. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/19356>
- Ramos (2016) *Liderazgo y Resolución de conflictos* (2a. ed.), Editorial ICB, 2016. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/detail.action?docID=5757855>.
- Romero, S. (2015). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la RED educativa N° 14, Puente Piedra, 2014 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Puente Piedra, Perú.* Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7956>
- Rosillo, L. (2018). *Estrategias para mejorar el Clima Organizacional de la I.E. N° 066 "Miguel Grau", Distrito de Zorritos, Provincia de Contralmirante Villar, Región Tumbes. 2015 (Tesis de maestría) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.* Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2024>
- Ross, Martín (2015). "El M.A.S. Y EL M.A.P.: una teoría psicológica" (2015). Ediciones Sophia. Universidad de Navarra.
- Ruiz (2017) *Liderazgo*, Editorial Alfil, S. A. de C. V.. Obtenido de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=5885003&query=liderazgo+>
- Salas, E. (2013). Diseños preexperimentales en psicología y educación: una revisión conceptual. *Liberabit*, 19(1), 133-141. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v19n1/a13v19n1>
- San Cristóbal (2013). "Sistemas Complementarios a la Jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles (mediación, conciliación, negociación, transacción y arbitraje)". Ed. La Ley, Madrid 2013. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4182033.pdf>
- Segura, J. (2016). *Influencia del clima organizacional en la calidad del servicio en los trabajadores de la Empresa Comercializadora de útiles escolares y de oficina Tai Loy S.A. – Chiclayo (Tesis de licenciatura) Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.* Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4155?mode=full>

- Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V. (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.* Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Tapias, A. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional del área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba) (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.* Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/47932/>
- Tavara, N. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones-Sede Chiclayo, 2018 (Tesis de licenciatura) Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.* Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4907>
- Universidad de Alcalá. (23 de Julio de 2018). *¿Qué es la investigación cuantitativa?* Obtenido de <https://www.master-finanzas-cuantitativas.com/que-es-investigacion-cuantitativa/>
- Vecilla, M. (1 de Febrero de 2015). *El liderazgo transformador y la sinergia organizacional en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Ambato provincia de Tungurahua (Tesis de Licenciatura) Universidad técnica de Ambato; Ambato, Ecuador.* Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19754/1/MARLENE%20VECILLA%20G%C3%92MEZ.pdf>
- Villegas, E. (31 de Agosto de 2011). *Investigación y práctica en la educación de personas adultas.* Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=cx5K9hbSugwC&pg=PA31&dq=investigacion+cualitativa+definicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwirvuPctbLiAhUBIKwKHTqECIAQ6AEILjAB#v=onepage&q=investigacion%20cualitativa%20definicion&f=false>
- Weinberg, R. S. y Gould, D. (2010). *Fundamentos de la psicología del deporte y del ejercicio físico.* Madrid: Médica Panamericana.
- Wigodski, J. (14 de Julio de 2010). *Población y muestra.* Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 (Tesis de maestría).* Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa, Nicaragua: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario

Universidad Señor de Sipán – Encuesta

Estimado maestro, el objetivo de este estudio es obtener información sobre el Clima Organizacional de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. Se les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA. Dígame para cada uno de ellos según la siguiente escala: Totalmente en desacuerdo (TD); En desacuerdo (ED); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (ND); De acuerdo (A); Totalmente de acuerdo (TA).

Edad: **Sexo:** M () F ()

Estado civil: soltera(o) () Casado(a) () Divorciado(a) () Conviviente () Viudo ()

Tabla 62: CUESTIONARIO

ITEMS	TD	ED	NA D	DA	TA
Identidad institucional					
1. ¿Ud. conoce la visión y la misión de la institución?					
2. Todo el personal de la institución está comprometido con los objetivos y metas educativas					
3. ¿Ud. está comprometido con los objetivos de esta organización?					
4. ¿Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo?					
5. ¿Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista?					
6. ¿En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común?					
7. ¿Ud. Participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo?					
8. ¿Ud. Asume responsabilidades sin necesidad de cohesión?					
9. ¿En la entidad existe un grato ambiente de trabajo?					
10. ¿Ud. se siente satisfecho con la labor que realiza?					
Relaciones interpersonales					
11. ¿En la entidad existe un diálogo fluido entre el					

personal en general?					
12. ¿En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos?					
13. ¿En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta?					
14. ¿Ud. practica los valores éticos y morales de la institución?					
15. ¿En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo?					
16. ¿Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad?					
17. ¿Existe conflicto entre el personal de la institución?					
Dinámica institucional					
18. ¿Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad?					
19. ¿El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución?					
20. ¿Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución?					
21. ¿En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones?					
Conflicto					
22. ¿En la Institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva?					
23. ¿En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución?					
Recompensa					
24. ¿En la Institución se reconocen los logros?					
25. ¿En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados?					

Anexo N° 2: validación de encuestas

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MIRKO MERINO
PROFESIÓN		Lic en Administraci
ESPECIALIDAD		GGSM
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)		20
CARGO		DEC
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE-2019"		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Morales Paredes Karla Fiorella	
ESPECIALIDAD	Escuela académico profesional de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Aplicar un programa de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	ESPECÍFICOS	
	-Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019	
	-Determinar las dimensiones del Liderazgo Transformacional, para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	-Validar una propuesta en relación al propósito de la investigación.	
	<p> 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 </p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p> El instrumento consta de 25 preguntas 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 prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. </p>	



Scanned with
CamScanner

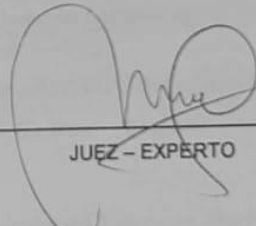
Identidad institucional	
1. Ud. conoce la visión y la misión de la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Ud. está comprometido con los objetivos de esta organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿El personal administrativo se encuentra identificado con la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Ud. Participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Ud. Asume responsabilidades sin necesidad de cohesión?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿En la entidad existe un grato ambiente de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

10. ¿Ud. se siente satisfecho con la labor que realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
Relaciones interpersonales		
11. ¿En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
12. ¿En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
13. ¿En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
14. ¿Ud. practica los valores éticos y morales de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
15. ¿En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
16. ¿Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
17. ¿Existe conflicto entre el personal de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
Dinámica institucional		
18. ¿Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	



19. ¿El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Conflicto	
22. ¿En la Institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Recompensa	
24. ¿En la Institución se reconocen los logros?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>25</u> N° TD <u> </u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Segundo José Huiman Tarrillo
PROFESIÓN		Prof. Matemática / Administración
ESPECIALIDAD		Gestión y Educación
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		25 años
CARGO		Docente U.S.S.
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE-2019"		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Morales Paredes Karla Fiorella	
ESPECIALIDAD	Escuela académico profesional de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Aplicar un programa de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019.	
	ESPECÍFICOS	
	<ul style="list-style-type: none"> -Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019 -Determinar las dimensiones del Liderazgo Transformacional, para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque -Validar una propuesta en relación al propósito de la investigación. 	
<p>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</p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 25 preguntas 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 prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>	

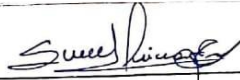
Identidad institucional	
1. Ud. conoce la visión y la misión de la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Ud. está comprometido con los objetivos de esta organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿El personal administrativo se encuentra identificado con la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Ud. Participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Ud. Asume responsabilidades sin necesidad de cohesión?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿En la entidad existe un grato ambiente de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

10. ¿Ud. se siente satisfecho con la labor que realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
Relaciones interpersonales		
11. ¿En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
12. ¿En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
13. ¿En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
14. ¿Ud. practica los valores éticos y morales de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
15. ¿En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
16. ¿Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
17. ¿Existe conflicto entre el personal de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	
Dinámica institucional		
18. ¿Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	



19. ¿El personal da cumplimiento a las normas de convivencia en la institución?	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución?	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿En la institución se sigue la línea de mando para la toma de decisiones?	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Conflicto	
22. ¿En la Institución se fomenta la resolución de problemas de manera ordenada y constructiva?	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿En la institución se aceptan posiciones discrepantes de los colaboradores, llevándolas al consenso en la búsqueda de alternativas de solución?	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Recompensa	
24. ¿En la Institución se reconocen los logros?	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿En la institución se incentiva la consecución de los objetivos trazados?	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>25</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO
Dr. Segundo José Huiman Tamillo


INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Rodas Cabas Jero
PROFESIÓN		Estadística
ESPECIALIDAD		Análisis de datos
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		3 años
CARGO		D.T.C
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE-2019"		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Morales Paredes Karla Fiorella	
ESPECIALIDAD	Escuela académico profesional de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar un programa de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019.	
	ESPECÍFICOS -Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019 -Determinar las dimensiones del Liderazgo Transformacional, para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque -Validar una propuesta en relación al propósito de la investigación.	
<p> 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 </p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p> El instrumento consta de 25 preguntas 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 prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. </p>	

Identidad institucional	
1. Ud. conoce la visión y la misión de la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿Ud. está comprometido con los objetivos de esta organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿Se siente comprometido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿El personal administrativo se encuentra identificado con la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
5. ¿Se integra rápidamente al trabajo, respetando los diferentes puntos de vista?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
6. ¿En la entidad se trabaja en equipo para resolver problemas de interés común?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿Ud. Participa voluntariamente en las diversas comisiones de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
8. Ud. Asume responsabilidades sin necesidad de cohesión?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿En la entidad existe un grato ambiente de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____

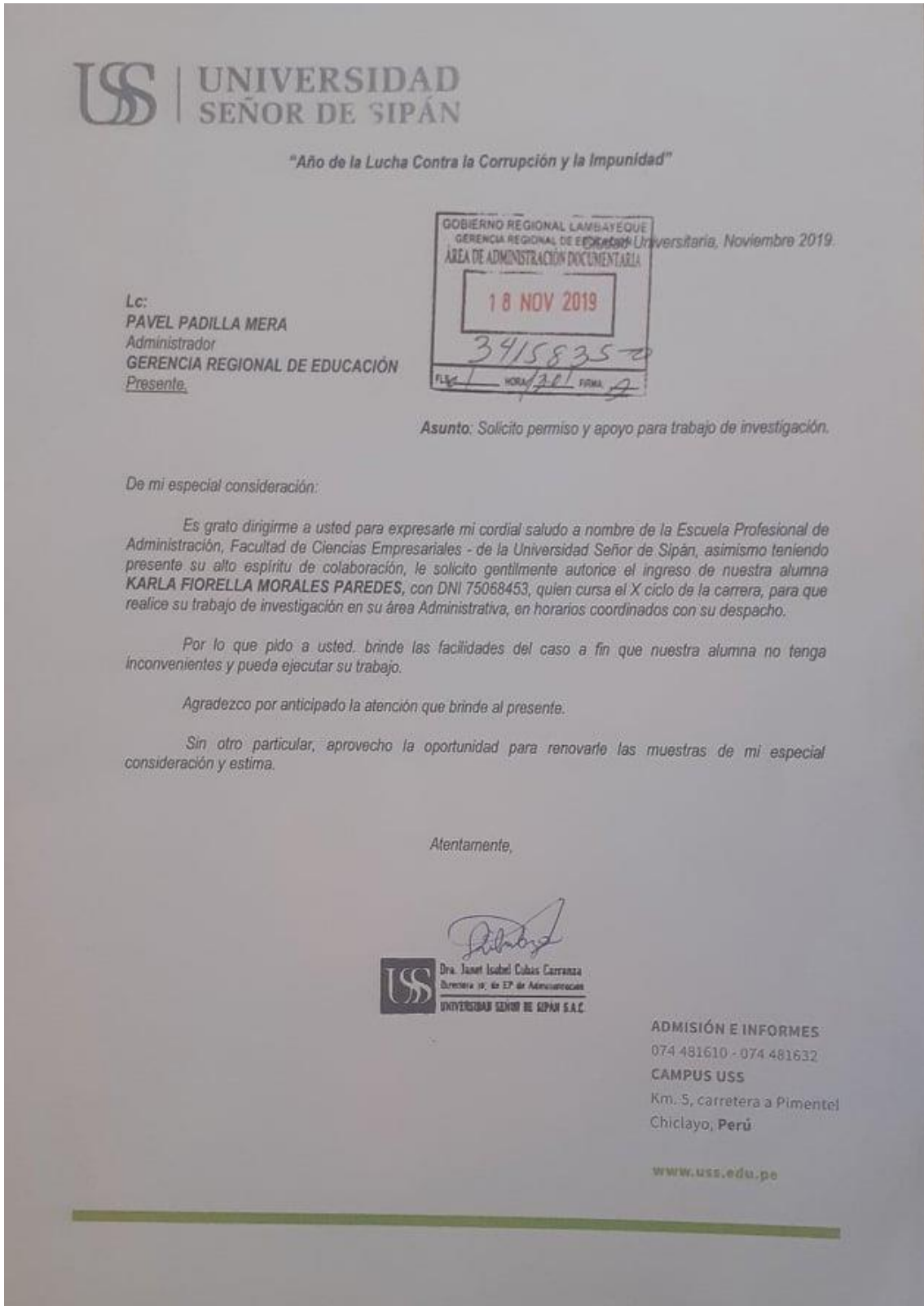
10. ¿Ud. se siente satisfecho con la labor que realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Relaciones interpersonales	
11. ¿En la entidad existe un diálogo fluido entre el personal en general?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿En la institución hay buena interrelación personal entre colaboradores y directivos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿En la institución existe libertad para expresar sus ideas de manera abierta?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Ud. practica los valores éticos y morales de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿En la institución se percibe un espíritu de cooperación y ayuda mutua entre el personal administrativo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Existe confianza entre colaboradores y directivos en la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Existe conflicto entre el personal de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Dinámica institucional	
18. ¿Toda la comunidad conoce las normas establecidas en el reglamento interno de la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>25</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

Anexo N° 3: Carta de solicitud para desarrollar la tesis en la investigación de la organización



Anexo N° 4: Carta de aceptación para la investigación

OFICIO N° 000400-2019-GR.LAMB-GRED-OFAD [3333367 - 1]

DRA. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES - UNIVERSIDAD SEÑOR DE
SIPÁN KM. 5 - CARRETERA A PIMENTEL

**ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL INFORME DE
INVESTIGACIÓN**

REFERENCIA: CARTA DE PRESENTACIÓN 2019 CON REGISTRO [3333367-0]

Tengo a bien dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, aceptar a la alumna **MORALES PAREDES KARLA** la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo del informe de investigación en nuestra institución.

Sin otro particular me suscribo de Usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente

SUAREZ BECERRA DANIEL

GERENTE REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - GRED

Fecha y hora de proceso: 12/09/2019 - 17:18:24

Anexo N° 5: Resolución de proyecto de tesis

USS | UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1320-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 25 de noviembre de 2019

VISTO:

El oficio N° 0949-2019/FACEM-DA-USS de fecha 22 de noviembre de 2019, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración, y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 25 de noviembre de 2019, sobre rectificación del título del proyecto de investigación de MORALES PAREDES KARLA FIORELLA, y.

CONSIDERANDO:

Que, con resolución N° 964-FACEM-USS-2019, de fecha 24 de julio de 2019, se aprobó el Proyecto de Investigación titulado "ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA POSICIONAR LA EMPRESA J&C DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE, 2019", presentado por: MORALES PAREDES KARLA FIORELLA.

Que, con oficio N° 0949-2019/FACEM-DA-USS de fecha 22 de noviembre de 2019, el estudiante MORALES PAREDES KARLA FIORELLA de la Escuela Profesional de Administración, solicita la rectificación del título del proyecto de investigación consignado en la resolución indicada en el párrafo precedente .

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

SE RESUELVE

ARTÍCULO UNO: APROBAR la rectificación del título del proyecto de investigación presentado por MORALES PAREDES KARLA FIORELLA de la Escuela Profesional de Administración, según el siguiente detalle:

DICE:

ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA POSICIONAR LA EMPRESA J&C DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE, 2019

DEBE DECIR:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE- 2019.

ARTÍCULO DOS: Dejar sin efecto la resolución N° 964-FACEM-USS-2019, de fecha 24 de julio de 2019, extremo numeral 10.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Carmen Elvira Rusas Prado
Dra. Carmen Elvira Rusas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Sandra Mory Guarnizo
M^a Sandra Mory Guarnizo
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Cc.: Escuela, archivo

Anexo N° 6: Matriz de consistencia

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE -2019

Tabla 63:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
¿De qué manera la aplicación de un programa de liderazgo transformacional permitirá mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019?	<p>Objetivo General</p> <p>Aplicar un programa de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.</p>	<p>Si se aplica un programa de liderazgo transformacional entonces se logra mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Explicativa – Aplicativa</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Pre experimental</p>

	<p>Determinar las estrategias del liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.</p> <p>Validad el programa en relación al propósito de la investigación.</p>			
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 7: Declaración jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Morales Paredes Karla Fiorella
Apellidos y nombres

75068453 2151817270 Presencial
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración
Escuela académico profesional
Ciencias Empresariales
Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:



1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGAANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE – 2019**

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administration

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


MORALES PAREDES KARLA FIORELLA
DNI: 75068453 

Anexo N° 8: Formato T1 – CI – USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 18 de Agosto del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: Karla Florella Morales Paredes con DNI 75068453

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque 2019

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado 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 N° 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
Morales Paredes Karla Florella	75068453	

Anexo N° 9: Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Dr. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM, docente del curso de INVESTIGACIÓN II de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1320 -FACEM-USS-2019 de la estudiante MORALES PAREDES KARLA FIORELLA, titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE – 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITING.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre nivel de Similitud de productos acreditables en la Universidad Señor de Sipán S.A.C. aprobada mediante Resolución de Directorio N° 221-2019/PD-USS.

Pimentel, 09 de diciembre de 2019



Dr. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM,
ADMINISTRACIÓN
DNI N° 09582232

Anexo N° 10: Turnitin

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE-2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Anexo N° 11: Acta de originalidad de la investigación

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° 964-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, "KARLA FIORELLA MORALES PAREDES, con su tesis Titulada LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE -2019"

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% 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, 18 de Noviembre del 2021



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

Anexo N° 12: Fotos



Figura 54. Aplicación del instrumento del Pre test de la organización



Figura 55, Aplicación de la propuesta



Figura 56. Desarrollando el taller



Figura 57. Sustentación de la propuesta



Figura 58. Personal administrativo de la entidad



Figura 59. Dinámica de integración



Figura 60. Finalizando el taller



Figura 61. Aplicación de la encuesta post test