



Universidad
Señor de Sipán

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

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO
ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2022**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Autor:

Bach. Neira Aguilar Ivan

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6957-1774>

Asesor:

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel- Perú

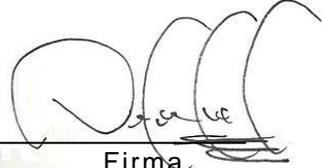
2023

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2022.

Asesor (a): Mg. Falla Gómez carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma 

Secretario (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar
Nombre Completo Firma 

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma 



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION
LAMBAYEQUE, 2022.**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Neira Aguilar Iván	DNI: 75816673	
--------------------	------------------	--

Pimentel, 09 de agosto de 2023

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de haber llegado a dar un paso más tanto con lo personal como en la vida profesional, brindarme salud y paciencia de ir logrando poco a poco mis objetivos.

A mis padres Fernando Neira e Ida Aguilar, por brindarme cada día y en cada momento su apoyo incondicional inculcando sus valores y principios ya que su esfuerzo hacia sus hijos es parte de mi motivación para lograr muchas cosas, su amor y cariño que me ha permitido hacer las cosas con mucha dedicación.

A cada uno de mis hermanos quienes son parte de la motivación, su apoyo día a día ha hecho que esté llegando a ser una buena persona con valores y ética profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme la sabiduría, conocimiento, salud y fuerza de seguir preparándome e ir creciendo personalmente como también profesionalmente.

Este presente proyecto de investigación da como resultado al esfuerzo de día a día se hace para lograr ser un excelente profesional.

Finalmente agradecer a quienes laboran en la entidad como es la “Gerencia Regional de Educación Lambayeque” por brindarme la información necesaria, el permiso y el apoyo en la ejecución de este informe de investigación que va en beneficio de la entidad.

RESUMEN

El presente informe de investigación tiene como objetivo: Proponer estrategias de liderazgo transformacional para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022. La investigación tiene como hipótesis, **H1**: El liderazgo transformacional como estrategia lograra el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.2022 La metodología que se realizo es de tipo propositiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Según la investigación, para la independiente se aplicó una guía de observación y así determinar el grado de liderazgo transformacional con cada dimensión donde determino un escaso liderazgo por parte del personal dentro de la entidad y para la variable dependiente se aplicó una encuesta con un cuestionario de 21 preguntas con respecto al (Compromiso Organizacional). Donde la población estuvo conformada por 92 colaboradores, por lo que se tomó a toda la población como muestra, por ser finita. Asimismo para el procesamiento de los datos se utilizará el programa SPSS 25, lo cual permitirá obtener resultados confiables, entre los resultados más relevantes se encontró que el 38% de los subordinados están en desacuerdo, considerando que no se sienten identificados con la entidad, lo cual está provocando un ambiente laboral muy pesado y con pocas ganas de seguir ejerciendo sus funciones, por otro lado el 44% de los subordinados manifiestan estar en desacuerdo, lo que implica que la institución no prioriza las capacitaciones para mejorar la eficiencia en sus trabajadores, lo cual es un problema pues la entidad corre el riesgo de que sus trabajadores desarrollen mal sus actividades, perjudicando en gran medida la productividad institucional, llegando a la conclusión proponer diferentes actividades estratégicas con el propósito de solucionar los problemas que la institución está pasando actualmente, para de ese modo poder lograr el compromiso organizacional lo cual dará lugar a que los colaboradores se sientan identificados con la entidad, y sobre todo comprometidos con los objetivos que la entidad estatal persigue.

Palabras claves: liderazgo transformacional Compromiso Organizacional.

ABSTRACT

This research report aims to: Propose transformational leadership strategies to achieve organizational commitment in the Lambayeque Regional Education Management, 2022. The research has as a hypothesis, H1: Transformational leadership as a strategy will achieve Organizational Commitment in the Collaborators of Lambayeque Regional Education Management. 2022 The methodology that was carried out is of a propositional type, with a quantitative approach and a Pre-experimental design. According to the research, for the independent, an observation guide was applied and thus determine the degree of transformational leadership with each dimension where I determine a low leadership by the staff within the entity and for the dependent variable a survey was applied with a questionnaire of 21 questions regarding (Organizational Commitment). Where the population was made up of 82 collaborators, so the entire population was taken as a simple, as it was finite. Likewise, the SPSS 22 program will be used for data processing, which will allow obtaining reliable results, among the most relevant results it was found that 38% of subordinates disagree, considering that they do not feel identified with the entity, which is causing a very heavy work environment and with little desire to continue exercising their functions, on the other hand 44% of subordinates say they disagree, which implies that the institution does not prioritize training to improve the efficiency of its workers, which is a problem because the entity runs the risk that its workers develop their activities badly, greatly damaging institutional productivity, reaching the conclusion proposing different strategic activities in order to solve the problems that the institution is currently going through, in order to achieve the organizational commitment which will lead to the collaborators feel identified with the entity, and above all committed to the objectives that the state entity pursues.

INDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMINETO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Antecedentes de estudio	15
1.2.1 A Nivel internacional.....	15
1.2.2 A Nivel Nacional	19
1.2.3 A Nivel local.....	22
1.3. Teorías relacionas al tema	26
1.3.1. Liderazgo transformacional.....	26
1.3.1.1. Liderazgo transaccional versus liderazgo transformacional.....	27
1.3.1.2. Dimensiones del liderazgo transformacional.....	27
1.3.2. Compromiso organizacional.....	30
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación e Importancia del Estudio.....	33
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos.....	34
1.7.1 General.....	34
1.7.2 Específicos.....	34
II. MÉTODO	35
2.1. Tipo y diseño de investigación	35
2.2. Población y muestra	36
2.3. Variables.....	36
2.4 Operacionalización de variables	38
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5.1. Técnicas de recolección de datos.....	41
2.5.2 Instrumento.....	42
2.6 Procedimiento de análisis de datos.....	44
2.7 Criterios éticos.....	44
2.8. Criterios de rigor científico.....	45
III. RESULTADOS.....	46

3.1	Resultados en tablas y figuras.....	46
3.2	Discusión de resultados	71
3.2.1	Datos Informativos	73
3.2.2	Justificación.....	74
3.2.3	Objetivos	75
3.2.4	Etapas de la propuesta	76
3.2.5	Estrategias de solución	76
3.3.7.	Cronograma general de actividades.....	87
3.3.8.	Presupuesto general	89
3.3.9.	Costo y beneficio de la propuesta.....	98
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
4.1.	Conclusiones.....	91
4.2.	Recomendaciones.....	92
	REFERENCIAS	94
	ANEXOS.....	98

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente: liderazgo transformacional	38
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente: compromiso organizacional	39
Tabla 3: Validación de profesionales	43
Tabla 4: Estadísticas de confiabilidad	44
Tabla 5: Alfa de Crombach	46
Tabla 6: Guía de observación	48
Tabla 7: Dimensiones de liderazgo transformacional en la Gerencia Regional De Educación Lambayeque.....	49
Tabla 8: Sexo de los colaboradores de la Gerencia Regional De Educación Lambayeque	50
Tabla 9: Identificación con la organización	51
Tabla 10: la institución motiva a sus colaboradores.....	52
Tabla 11: Identificación con la organización	53
Tabla 12: Desarrollo personal en el colaborador.....	54
Tabla 13: Crecimiento personal a través de las actividades realizadas	55
Tabla 14: La institución brinda estabilidad y seguridad laboral.....	56
Tabla 15: Superiores reconocen y valoran desempeño laboral	57
Tabla 16: El nivel de trabajo ayuda al desarrollo de la institución	58
Tabla 17: Jefe inmediato se preocupa por el desempeño de su personal.....	59
Tabla 18: Capacidades y competencias aseguran seguir laborando	60
Tabla 19: Ha considerado Ud. seguir trabajando en su centro de labores actual	61
Tabla 20: la organización apuesta por su personal	62
Tabla 21: La institución prioriza capacitaciones	63
Tabla 22: La organización facilita los recursos necesarios	64
Tabla 23: Las responsabilidades establecidas por los jefes son las adecuadas.....	65
Tabla 24: Cumple eficientemente sus respectivas funciones	66
Tabla 25: Cumple sus funciones para mantener su trabajo	67
Tabla 26: El compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos.....	68
Tabla 27: Cumplimiento de la misión dentro de la organización.....	69
Tabla 28: Cooperación por parte de los colaboradores	70

Tabla 29: Taller N°1	78
Tabla 30: Capacitación N°1	81
Tabla 31: Taller N°2	83
Tabla 32: Taller N°3	85
Tabla 33: Cronograma General de Actividades	87
Tabla 34: Presupuesto general	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo de los colaboradores de la (GREDL).....	50
Figura 2 : Está plenamente identificado con la organización.....	51
Figura 3: La institución motiva a sus colaboradores para que se sientan identificados con ella.	52
Figura 4: Sus compañeros de trabajo no se sienten identificados con la organización.....	53
Figura 5 : Actividades que le permiten el desarrollo personal.....	54
Figura 6 : Cumplir con las tareas diarias en el trabajo le permiten el crecimiento profesional.	55
Figura 7: la institución donde trabaja le brinda estabilidad y seguridad laboral.....	56
Figura 9: Nivel de aporte al desarrollo de sus funciones dentro de la institución.....	58
Figura 10: Su jefe inmediato se preocupa por mantener elevado el nivel de desempeño de su personal	59
Figura 11: Sus capacidades y competencias le aseguran (en cierta medida) seguir laborando	60
Figura 12: Ha considerado ud. seguir trabajando en su centro de labores actual	61
Figura 13: La organización apuesta por el desarrollo del talento humano de su personal.	62
Figura 14: La institución prioriza las capacitaciones para la mejor eficiencia en sus colaboradores.....	63
Figura 15: La organización facilita recursos materiales equipos e infraestructura necesarios para el desarrollo eficaz de su trabajo.....	64
Figura 16: Las responsabilidades establecidas por su jefe son adecuadas	65
Figura 17: Cumple eficientemente con sus respectivas funciones dentro de la institución.....	66
Figura 18: Cumple con sus funciones solo para mantener su puesto de trabajo	67
Figura: 19: El compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización	68
Figura 20: La gerencia regional de lambayeque está logrando su misión	69
Figura 21: Cooperación por parte de los colaboradores.....	70
Figura 22: Aplicación del instrumento (encuesta) a colaboradores.	131
Figura 23: Aplicación del instrumento (encuesta) al personal que labora dentro de la institución.....	131

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Hoy en día, muchas entidades son conscientes que no todo su capital humano con el que cuentan, ha logrado desarrollar sus competencias de manera eficiente. Por esta razón, han comenzado adoptar estrategias de liderazgo que permita lograr el compromiso organizacional, ya que es un estado en el cual un colaborador se empareja con una formación en particular, sus esperanzas y límites, para poder seguir manteniendo una pertenencia dentro una organización en un mercado tan competitivo.

Jiménez y Acevedo (2016) afirman que en el vecino país Chile el compromiso organizacional, es de mucha importancia para las entidades especialmente porque se considera que los empleados que muestran un alto nivel de compromiso mostrarán también buen desempeño, un alto nivel de productividad, y bajos niveles de ausentismo en sus labores, pero algunas empresas aún no han implementado las estrategias necesarias para mantener a su colaborador identificado y que este ayude en el logro de sus objetivos. Por tal razón, se busca que los colaboradores estén comprometidos con la entidad, y que la misma pueda adoptar la mejor técnica con la finalidad de que se pueda lograr un grado de lealtad, ya sea a través de los reconocimientos, retribución, participación y estímulos.

Así como también contamos con la opinión de Riorda (2017) afirma que hoy en día las estructuras estadounidenses se han visto afectadas por el gran cambio que se viene dando en estos últimos años, estos cambios se han caracterizado por dudas en el mercado, nuevas demandas por mejor calidad de sus servicios, entre otros; también porque alguna de ellas no cuenta con un personal comprometido que ayude en el alcance de los objetivos propuestas por la institución. En referencia a todo, es que muchas entidades públicas buscan estrategias de liderazgo para mejorar su productividad laboral de sus colaboradores y lograr todos sus objetivos propuestos por la entidad.

En el ámbito nacional contamos con Simón (2015) indica en el diario Gestión que hoy en día, los jefes están obligando a sus trabajadores a cambiar gran parte de sus expectativas, en especial los Millennials quienes desarrollan nuevas formas de trabajar,

producir y consumir. Es por ello que las empresas están desarrollando nuevas estrategias reaccionando de manera lenta a todo lo que presenta hoy en día el mercado, resultando muy difícil la implementación de nuevas estrategias principales para alimentar sus niveles jerárquicamente, el estudio afirmó que el 87% de líderes en función a nivel mundial cree que la escases de compromiso por parte del personal es uno de los problemas que más afrenta las compañías, en la misma línea el 70% manifestaron no disponer de un sistema adecuado para el control y mejora de responsabilidad en sus labores, la cual la organización se vio obligado a aplicar diferentes estrategias de liderazgo para así poder de alguna manera contribuir a la solución de un grave problema que se estaba viviendo como es el bajo nivel de compromiso por parte del personal hacia la organización y como se pudo ver que aplicando este tipo de estrategias contribuyo a la solución de su problema.

Actualmente la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, encargada de una buena partida pedagógica y administrativa correspondiente a la Educación Superior no Universitaria, Básica Alternativa, Regular, Especial. La Educación, es un medio capaz de formar hombres capaces de conseguir sus metas y realización ética, cultural, afectiva, para un buen desenvolvimiento en la vida, priorizando libre ejercicio, de trabajo en armonía con su medio externo desarrollando sobretodo actitudes que le accedan afrontar con éxito y los cambios sociales con su prudencia. En la Gerencia Regional de Educación es de mucha importancia ver el buen compromiso por parte del personal que existe dentro de la organización ya que se trata de ver el trabajo de los colaboradores y así alcanzar los objetivos, los trabajadores lo más fundamental de una organización porque el gran capital humano es quien lleva la gran responsabilidad de lograr los objetivos y metas de toda empresa. En la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, existen el problema de la escases de compromiso por parte de sus colaboradores, por lo cual hace que su trabajo sea más dificultoso y tengan dificultades en el logro de sus objetivos, metas, puede ser por la mala cooperación e integridad, la falta de compromiso por parte del personal donde los mismos no pueden quizás desarrollarse por la sobre carga de mucho trabajo, falta de identificación, la mala comunicación que se tiene en la organización, por lo cual esto debería mejorar para lograr una buena eficiencia productiva de los trabajadores siendo así que estén más comprometidos e identificados con su trabajo para la satisfacción de los usuarios, y ayudando a resolver conflictos de los mismos, esto se puede lograr brindando

charlas, talleres de capacitaciones sobre estrategias de liderazgo transformacional que esto ayudará al buen compromiso por parte del personal administrativo.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1 Nivel internacional

Molina (2018) En su investigación “*Liderazgo transformacional y su relación con el engagement del personal administrativo de una compañía farmacéutica de Quito*”, investigación realizada en la Universidad de Quito, para obtener el grado de maestro, y como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el engagement de los socios de una empresa farmacéutica, la investigación se configuro desde un punto de vista de método, como un estudio descriptivo de tipo correlacional, utilizándose un diseño no experimental, la población se tomó a 43 colaboradores quienes prestan servicios dentro de la empresa, debido a que la población es finita y poco significativa se creyó conveniente manejar el total de la población, para medir las variables de estudio se manejó la técnica de la encuesta, utilizando cuestionarios validados, en estricto para el estudio del engagement se utilizó la escala UWES. La investigación encuentra como resultado principal que el liderazgo transformacional encuentra una relación significativa con el engagement. Con respecto al nivel de liderazgo transformacional se encuentra un nivel bajo, mientras que el nivel de engagement, se encuentra un estandar medio, el autor recomienda mejora los aspectos de resolución de conflictos y capacidades de comunicación de los líderes, con el fin de mejorar la construcción de liderazgo transformacional.

La investigación encuentra como aporte principal que el liderazgo transformacional encuentra una relación positiva con el engagement, por lo tanto es necesario que el liderazgo transformacional permite mejorar el compromiso de los colaboradores en la entidad.

Salazar (2018) en su tesis titulada “*Relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: el estudio se realizó en una entidad pública ecuatoriana*”, investigación realizada en la Universidad Simón Bolívar de Ecuador, en la maestría de Desarrollo del Talento Humano, diseño como objetivo: determinar el nivel de relación que

existe entre la satisfacción y el compromiso organizacional en grupo de colaboradores de una entidad gubernamental, la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un tipo de investigación descriptiva y correlacional, para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios validados, utilizándose la escala de Melia y Peiro para estudiar la satisfacción laboral y la escala de Meyer y Allen para estudiar el compromiso organizacional, la población de estudio se conformó por 290 colaboradores de la entidad, con el método de chi cuadrado se encuentra una relación directa entre la satisfacción y el compromiso que existe en el personal. La investigación llega a la conclusión que el grado de satisfacción laboral es medio y con respecto al grado de compromiso organizacional es medio en la entidad,

La investigación encuentra como aporte principal que los factores que contribuyen al compromiso organizacional son la percepción de mejoras organizacionales y salariales, así como también la percepción de permanencia en la institución, un factor que también contribuye al compromiso organizacional es el grado de compensación salarial que reciben los colaboradores.

Romero (2017) en su investigación “*Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones laborales*”, investigación realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar en el programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, la investigación cuyo objetivo principal fue analizar el grado de compromiso organizacional que presentan un grupo de colaboradores de una organización del sector público en Ecuador, para el estudio se tomó en cuenta una población total de 681 colaboradores que ejercen funciones bajo las modalidades de contratación a tiempo determinado e indeterminado. La hipótesis de investigación se orientó a contrastar si el nivel de compromiso en el personal nombrado es mayor que los colaboradores con contratos ocasionales, para el desarrollo de la investigación se utilizó la investigación descriptiva, con un diseño no experimental, debido al enfoque cuantitativo se utilizaron cuestionarios para el recojo de datos, en la investigación se concluyó que el nivel del personal con contratos ocasionales presenta un nivel bajo, se evidencia que no existe predisposición a realizar actividades adicionales debido a un bajo compromiso organizacional.

La investigación encuentra como aporte primordial la implementación de estrategias para poder mejorar del Compromiso Organizacional, debe ser en doble vía, es decir así como el funcionario se esfuerza por estar comprometido con la institución; al igual que el Ministerio, debe comprometerse en el sentido de compromiso, y donde debe existir una noción del impacto de sus acciones, así como también de sus operaciones, como las expectativas de grandes grupos de interés.

Lema (2017) en su investigación titulada “*El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del Austro*”, realizando su estudio en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para optar el grado de maestro, la finalidad general del estudio fue comprobar el grado de influencia que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en grupo de colaboradores de una empresa, la investigación utilizó el método del caso para el análisis de las variables, se consideró como población a los colaboradores de 3 organizaciones que se caracterizan por asociaciones de productores. Como resultado final se encuentra que existe una relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional, se concluye que el estilo de liderazgo transformacional influye positivamente tanto en los socios como en la organización y mediante esta forma o nueva estrategia, lograr la satisfacción de las necesidades en cada uno de los socios.

La investigación encuentra como aporte principal que un líder transformacional se debe caracterizar por inspirar el cambio en una realidad problemática y ser un ejemplo a seguir por sus colaboradores.

Hidrogo y Naranjo (2016) en su investigación titulada “*Relación entre la percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en el personal docente de Puce Matriz Quito*”, investigación ejecutada en la Universidad Católica del Ecuador para optar el título en maestro de gestión del talento humano, la investigación diseñó como objetivo: Determinar el tipo de vínculo que hay entre la justicia organizacional y compromiso organizacional de un grupo de docentes, para la ejecución del estudio se decidió utilizar el tipo de investigación descriptiva correlacional, aplicándose cuestionarios

estructurados a una muestra total de 278 docentes de varias facultades de una centro de estudio superiores. Uno de los más relevantes resultados se encuentra que existe una proporción relevante entre el la justicia organizacional y compromiso organizacional, se obtiene que el grado de compromiso organizacional presenta una eminencia media, siendo la dimensión afectiva la que más predomina en el grupo muestral, se evidencia que el personal docente existe un apego emocional hacia la universidad, sentimiento que se logró como consecuencia de tener cubiertas sus insuficiencias, en especial las psicológicas, lo que permite disfrutar de su permanencia en la organización y llegar a sentir ese orgullo de permanecer en ella, finalmente.

La investigación encuentra como aporte principal que si se fortalece el compromiso afectivo se incrementa el compromiso organizacional del personal docente aumentando en gran porcentaje su nivel de permanencia en la organización.

Loza (2016) en su investigación titulada “ *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de Aymesa S.A.*”, estudio realizado en la Universidad Central del Ecuador para optar el grado de psicólogo industrial, la investigación diseño como objetivo principal comprobar el nivel de influencia que preexiste entre el clima laboral y el compromiso del personal en la empresa Aymesa, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, y en estricto se utilizó el tipo de investigación correlacional, para el estudio se consideró como muestra al total de 30 colaboradores, la técnica elegida fue la encuesta con su instrumento cuestionario. La presente investigación encuentra como resultado significativo que el clima laboral influye directamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la empresa, el estudio encuentra que las dimensiones perfil del puesto, salario y tipos de comunicación permiten mejorar el grado de compromiso organizacional del persona, finalmente la investigación evidencia que el nivel actual de compromiso organizacional en la organización es bajo, debido a un bajo componente salarial y escasos canales de comunicación en la empresa.

La investigación genera como aporte principal que el clima laboral interviene directamente en el compromiso organizacional del personal, tanto que las organizaciones deben cuidar los factores del clima laboral.

1.2.2 A Nivel Nacional

Barra (2017) su investigación titulada “*Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017*”, investigación realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de maestro, la investigación abordó determinar las relaciones que se encuentran entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional en un grupo de integrantes en la entidad gubernamental, desde el punto de vista metodológico la investigación tuvo una orientación cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional, para el estudio se creó conveniente utilizar una población de 477 enfermeras, aplicándose un muestreo aleatorio simple para hallar una muestra de 188 elementos, la aplicación de cuestionarios validadores permitió la recolección de los datos, la aplicación de la estadística correlacional encuentra un coeficiente de Spearman de .770 el cual puede ser descifrado como una correlacional significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Donde concluye el nivel de compromiso organización es alto, siendo las dimensiones del componente normativo y afectivo los que contribuyen a la construcción del compromiso, las enfermeras perciben que existe un gran apoyo por parte de la institución lo cual permiten mejorar el compromiso organizacional.

La investigación encuentra como aporte principal que las dimensiones de la variable compromiso organizacional como lo son el componente normativo y afectivo son las que contribuyen a la construcción del compromiso, si los colaboradores perciben que existe un gran apoyo por parte de la institución lo cual permiten mejorar el nivel de compromiso organizacional.

Basurto (2017) su tesis titulada “*Liderazgo Transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logistica Integrado S.A. 2016*” desarrollada en la universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Callao- Perú diseño como objetivo comprobar la relación que preexiste entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la

empresa Scharff logística integrada S.A – Callao 2017, utilizó un tipo descriptivo con un diseño no experimental bajo enfoque cuantitativo, la presente investigación utilizó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Podemos concluir que se constituyó el factor de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo y compromiso en la empresa Scharff, dando el valor de 0.644; en resultado, es una correlación efectiva moderada. Por la cual se debe considerar en el reforzamiento del liderazgo de los directivos dado que factores como metas, valores, actitudes, estos se ven reflejados en su trabajo, aportan como una parte fundamental en el progreso y desarrollo de sus actividades del personal que están dentro de su mando, así mismo tomen talleres de liderazgo transformacional donde se vea reflejado todo su conocimiento adquirido, de tal manera que se afirme el cambio dentro de la empresa.

La investigación encuentra como aporte principal que afianzar las cualidades, valores, metas, y comportamientos, que aportan como pieza fundamental con la implementación para el desarrollo con respecto a las actividades del personal quienes están bajo mando del liderazgo transformacional.

Talavera y Alemán (2017) su tesis “*Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09*”, tesis realizada en la Universidad Cesar Vallejo para optar grado de maestro, el objetivo principal de la investigación fue determinar el grado que presenta el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en una entidad gubernamental, desde un punto de vista metodológico se configura como descriptiva y correlacional siguiendo un enfoque cuantitativo se consideró una población de 110 docentes, utilizando la técnica de muestreo censal, el instrumento de recolección de datos fueron en estricto cuestionarios, como resultado principal se encuentra que preexiste una relación significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, de esto se puede traducir que si la entidad incrementa el grado de liderazgo transformacional, entonces se incrementará significativamente el nivel de compromiso organizacional, además se obtiene que el nivel de liderazgo transformacional es bajo en los directivos de la institución, siendo la dimensión empatía y criterio común, las dimensiones con menor puntaje en la recaudación de datos.

La investigación encuentra como aporte principal una correspondencia significativa entre el liderazgo y compromiso, de esto se puede traducir que si la entidad incrementa el nivel de liderazgo transformacional, entonces se incrementara significativamente el nivel de compromiso organizacional.

Cabrera y Mojalott (2018) su tesis “*Marketing interno y compromiso organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, 2018*” diseño como objetivo principal determinar la relación que existe entre el marketing interno y el compromiso organizacional, en el personal de la Universidad Peruana Unión. De diseño no experimental, transversal y de relación. Tipo correlacional, para la recolección se utilizo encuestas de marketing interno y compromiso organizacional, según el estudio se descubrió que el porcentaje de marketing interno se relaciona de manera positiva, y con el compromiso organizacional baja y significativa en el personal de la universidad referida, con una capacidad de semejanza de $r=.435$ y $p=.00$, llegando a concluir que cuando sea más alta implementación de marketing dentro de la Universidad y dirigido especialmente a su personal, se verá reflejado en el compromiso del personal.

La investigación encuentra un aporte primordial que el grado de marketing interno dentro de la organización influye de manera positiva en los colaboradores por lo tanto interviene en el compromiso organizacional cual también sería de gran ayuda para las organizaciones que presentan dicho problema.

Mamani (2016). Su tesis “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015.*” diseño como objetivo principal comprobar la correlación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral que muestra el personal docente de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015. De diseño no experimental de corte transversal de tipo correlacional como instrumentó para obtener datos se manejó un cuestionario de compromiso organizacional así como satisfacción laboral, como resultados se obtuvieron que el 52,7% del personal docente presentan un gran porcentaje positivo de satisfacción, el 18.5% modestamente satisfactorio; y el 68.8% del personal docente mostro

un compromiso organizacional próspero, llegando a la conclusión que el mayor porcentaje fue de compromiso organizacional esto se debe que si hay satisfacción laboral, mayor será el compromiso organizacional encontrándose correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

La investigación encuentra como aporte principal que, si hay satisfacción laboral, mayor será el compromiso organizacional donde existiendo satisfacción por parte del personal ya sea por diferentes técnicas o estrategias que se aplique entonces existirá compromiso esto permitirá el alcance de objetivos y metas propuestas por la institución.

1.2.3 A Nivel local

Mori (2018) En su investigación “*Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa textil- ciudad de Chiclayo*” cuyo objetivo fue evaluar el grado de compromiso organizacional en el personal de la empresa textil Saga Falabella S.A. en la ciudad de Chiclayo, de tipo No experimental Transversal o Longitudinal, de diseño cuantitativo, se utilizó como instrumento el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Dentro de los hallazgos más resaltantes se encontró que, en el compromiso afectivo, los resultados se estiman que, el 29% se encuentra en desacuerdo con la dimensión afectivo, donde se puede determinar que hay bajo apego emocional, como la identificación con la empresa e involucramiento del personal con la organización. En cuanto a la dimensión continuo, dio como resultados que el 34% se encuentran indecisos, es la razón se presume que los colaboradores no se están sintiendo emparentados con la organización por lo se cree la posibilidad que no han invertido dinero, tiempo y voluntad y aumenta la posibilidad de perderlo todo y por último que, el personal de la organización retail Saga Falabella de la Ciudad de Chiclayo muestra que el 37% se hallan indecisos y en desacuerdo, por el mismo hecho donde se presume que el personal no asumen aun la permanecía y un sentimiento de compromiso moral del personal en seguir laborando dentro de la empresa.

La investigación encuentra como aporte principal que los factores que no permiten comprometer a los colaboradores son no invertir tiempo, dinero, esfuerzo, por lo tanto, es

necesario que las organizaciones, destinen recursos a mejorar el compromiso afectivo de los colaboradores.

Távora (2018) en su investigación titulada *“Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca del personal administrativo de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones Sede Chiclayo, 2018*, investigación realizada en la Universidad Señor de Sipán para obtener el grado de Licenciado en administración, la presente investigación diseño como objetivo principal elaborar un plan de liderazgo transformacional para optimizar la motivación del personal administrativo de la gerencia regional de Transportes y Comunicaciones, para cumplir con los objetivos del estudio, se utilizó el tipo de investigación descriptiva, propositiva, valiéndose del diseño no experimental, se tomó a 120 participantes de dicha institución a los cuales se les aplicaron guías de preguntas y cuestionarios, la investigación busco contrastar la hipótesis donde si un plan de liderazgo transformacional permite fortalecer la motivación de los colaboradores. La investigación encuentra como conclusión que el grado de liderazgo transformacional de las autoridades de dicha entidad es casi nulo.

La investigación encuentra como aporte principal que la técnica de liderazgo transformacional debe contener actividades relacionadas de capacitación orientadas a construir las competencias de liderazgo, gestión del cambio, empatía, justicia y manejo de conflictos.

Maradiegue y Romero (2018) en su tesis *“Liderazgo transformacional y su relación con la visión compartida y aprendizaje organizativo de del personal de Manpower, Chiclayo, 2017”*, investigación realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el título en administración, la investigación se orientó a encontrar las relaciones que se encuentran entre el liderazgo transformacional con el enfoque compartido y el aprendizaje organizativo del personal, para la consecución de los objetivos de investigación se utilizó la investigación de tipo descriptiva y correlacional, tomándose como población a 83 colaboradores de las secciones de ingeniería, trademaking, logística y administración de la empresa, para la obtención de datos se construyeron cuestionarios en base a las dimensiones de las variables de estudio. La aplicación del coeficiente Spearman

encuentra proporción significativa entre las dos variables del estudio, la investigación concluye que es de mucha importancia que Manpower fortalezca el estilo de liderazgo donde el personal perciba un sentido de pertenencia y puedan fortalecer su relación con la empresa, ya que debe existir un acercamiento hacia el personal de un manera más directa por parte de los dirigentes y sobre todo desarrollar elementos de motivación para que el liderazgo se establezca de manera positiva en todas las áreas o niveles.

La investigación encuentra como aporte principal que si se implementa el Manpower como estrategia para fortalecer en una buena forma el liderazgo transformacional que esto ayudara en gran porcentaje a todo el personal administrativo que labora en las distintas áreas.

Purisaca y Sobrino (2017) en su investigación “*Liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la IEP Ceibos – Chiclayo*”, tesis realizada Universidad Cesar Vallejo, para optar el título de doctor en educación, buscó proponer un liderazgo transformacional con el único propósito de optimizar la gestión educativa en la Institución Educativa Privada CEIBOS ubicado en la ciudad de Chiclayo. La población de estudio fueron directores, personal jerárquico y plana docente, a quienes se les aplicó un (cuestionario) el cual contenía preguntas sobre la planificación estratégica, gestión académica de la institución en estudio. La tesis fue de tipo cuantitativa – aplicada de nivel explicativa; de diseño no experimental – propositiva. En cuanto al universo, la población lo conformó 74 colaboradores de la institución, entre docentes y directivos. De acuerdo a la investigación, se determinó tomar como muestra a los 74 trabajadores es decir el total de la población. El método utilizado fue el método empírico. La técnica para la obtención de datos fue la entrevista y la encuesta, y como instrumento el cuestionario, el cual fue validada por juicio de expertos. Se analizaron los datos obtenidos por medio del paquete estadístico SPSS. De acuerdo a todo lo obtenido, se evidenció que con el propósito de lograr el clima organizacional en la institución de estudio es indiferente, además de presentar poco deseo en cuanto a trabajar en equipo y en elaborar objetivos estratégicos. Se detalló que 43.24% de los encuestados indicaron no están de acuerdo ni en desacuerdo en ser partícipes en la elaboración de los objetivos estratégicos. Por ello se puso concluir en establecer un modelo o propuesta de liderazgo transformacional con el fin de alcanzar la excelencia en calidad de Gestión Educativa de la institución, esto permitirá adherirse a estructuras correspondientes

para mejorar el interior de la IEP Ceibos. Los bajos niveles de gestión educativa deberán de ser optimizadas para lograr un servicio eficiente de calidad educativa. Por consiguiente, se cree recomendable aplicar el modelo de liderazgo que los autores propusieron a fin de mejorar los procesos de la IEP Ceibos.

La investigación encuentra como aporte principal que la propuesta de liderazgo transformacional permite mejorar la gestión administrativa en la empresa, obteniendo mejoras en los procesos de planificación, organización, dirección y control.

Carpio (2018), su tesis titulada “*Relación del liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes y administrativos de la Universidad Privada TELESUP Chiclayo 2017*”, realizada en la Universidad Particular de Chiclayo, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organización del personal administrativo y docente de la Universidad TELESUP. La tesis realizada fue de tipo cualitativa y descriptiva, no experimental, no probabilística y de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 65 personas que trabajan en la Universidad TELESUP. La técnica utilizada para recolectar los datos necesarios fueron la observación y así como también encuesta. El cuestionario empleado como instrumento para recoger datos estuvo compuesto por 20 ítems los cuales fueron validados por expertos del tema. El análisis se ejecutó a través del programa SPSS y su tabulación por medio del Microsoft Excel. En base a los resultados se evidenció que el directo de la Universidad genera un carisma deficiente en la organización, no proyecta una imagen natural, a lo que el 62% de los encuestados indican que el director como líder carismático es deficiente además el 74% indican que la imagen de modelo a seguir de los directos es deficiente. De acuerdo al objetivo de la investigación se pudo concluir que sí preexiste una relación positiva entre el liderazgo y el clima organizacional en colaboradores de la Universidad TELESUP en la ciudad de Chiclayo. Se recomienda agregar a sus planes estrategias como talleres de capacitación y evaluación por competencias a todos los colaboradores de la Universidad. Además de realizar evaluación por competencias a todos los directivos de las diferentes sedes.

La investigación encuentra como aporte principal que agregar talleres de capacitación y evaluación por competencias a todos los colaboradores permite mejorar el compromiso

organizacional, las dimensiones de capacitación y formación incrementan el sentimiento de bienestar en los colaboradores.

Montenegro (2018), en su investigación titulada “*Relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar psicológico y satisfacción laboral bajo e rol mediador de la confianza el personal administrativo del poder judicial – Chiclayo 2017*”, realizada en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, la tesis estudió la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Chiclayo, para su desarrollo se estudió a 108 personales administrativos, a quienes se les empleó un cuestionario propiamente validado por el juicio de especialistas. Metodológicamente, el estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo y de nivel correlacional. La investigación concluyó en que se pudo determinar la correlación existente entre el estilo de liderazgo transformacional y compañerismo, el grado de confianza del líder, es decir el liderazgo influye significativamente en la confianza del líder. Se establece y confirma lo importante que tiene el líder para que el liderazgo transformacional logre influir en los demás indicadores de estudio. Se recomienda establecer programas de capacitación hacia los líderes de las diferentes áreas del Poder Judicial.

La investigación encuentra como aporte principal en la relación que existe en tre liderazgo y la confianza del líder y que esto sería de gran ayuda a mejoramiento de los indicadores del estudio.

1.3. Teorías relacionas al tema

1.3.1. Liderazgo transformacional.

Para Bass y Riggio (2016) Es uno de los estilos de más estudiados ya que su énfasis en motivar a los empleados a desarrollar sus habilidades cambiar las normas del lugar de trabajo y más allá de sus propias perspectivas. “Los guías transformacionales logran resultados que se llega a tales puntos de alinear los objetivos de sus seguidores con los de la entidad y al aportar una visión inspiradora del futuro”. (p. 33)

Un líder transformacional asume la responsabilidad de sus empleados, promueve su desarrollo profesional, alienta su creatividad e inspira valores, laborales más altos al crear

una misión intervenida e inculcar el propósito un sentido de significancia en los roles de sus seguidores.

Para Sorense (2016) los líderes transformacionales “están comprometidos con los objetivos de la organización y buscan el mejor rendimiento posible motivando e inspirando a sus seguidores a alcanzar altas expectativas y alentando la difusión del conocimiento y una cultura innovadora por parte de los individuos de la organización”. (p.112) El liderazgo transformacional involucra logros trascendentales en los seguidores y al mismo tiempo exalta sus niveles de necesidad y esperanza. Al hacerlo, el liderazgo transformacional puede dar como resultado, un alto porcentaje de satisfacción y efectividad entre los líderes.

1.3.1.1. Liderazgo transaccional versus liderazgo transformacional

Sorense (2016) sostiene que, en el liderazgo transaccional, los líderes y seguidores negocian el intercambio de cosas valoradas. Dicha relación no se caracteriza por una conexión más profunda y no existe una búsqueda mutua de un propósito superior.

En cambio, el liderazgo transformacional se da cuando uno o varios seguidores interactúan con más, de tal forma que los seguidores y guías elevan solidariamente a niveles muy altos de integridad y exaltación. “Esta transformación solidaria de líder y seguidor es característica del concepto de liderazgo transformador” (Sorense, 2016, p. 67).

1.3.1.2. Dimensiones del liderazgo transformacional

De acuerdo a Bass y Riggio (2016), los líderes transformacionales tienen tres componentes que los caracterizan.

1.3.1.2.1. Influencia idealizada

Este componente hace que los seguidores admiren, confíen, respetan y sean leales a su líder. Los colaboradores consideran a sus líderes dotados de determinación persistencia y capacidades extraordinarias. “Los guías transformacionales son muy influyentes, son consistentes en lugar de arbitrarios y están dispuestos a correr riesgos, ya que se consigue contar con gran apoyo hacer lo correcto y demostrar continuamente altos estándares éticos y morales”. (Bass y Riggio, 2016, p 35.)

a. Admiración: Palabra que nos permite expresar una consideración especial que se siente o se tiene para con alguien o algo. (Flores, 2013).

b. Confianza: Puede definirse como producto de dos elementos: carácter del ser y competencia de su forma de hacer, se considera también valores y actitudes que dan forma al carácter de una persona así como también capacidades y habilidades que dan trayectoria a los resultados del individuo. (Giro, 2016)

c. Respeto: Sentimiento que demuestra positivismo y conlleva a la misma acción de respetar es equivalente a tener un aprecio, veneración, y un gran reconocimiento por un individuo u objeto. (Morales, 2019)

1.3.1.2.2. Motivación inspiradora

La motivación inspiradora implica la capacidad en los líderes para alentar a los seguidores a que puedan desarrollar habilidades su desempeño sea más de lo esperado. “Los líderes transformacionales son capaces de aumentar el espíritu de equipo al inspirar optimismo y entusiasmo a través de sus cualidades emocionales, no intelectuales. Elevar la conciencia de los seguidores sobre la visión y la misión de la empresa, alentarlos en todos los asuntos y comprometerlos con la organización es la faceta clave del liderazgo transformador de la motivación inspiradora”. (Bass y Riggio, 2016, p 75.)

a. Optimismo: Es un recurso que se asocia con la salud y el bienestar y que al mismo tiempo le permiten aumentar la resistencia a la adversidad, facilitando un adecuado afrontamiento a los nuevos cambios de sucesos ocurridos en la vida (Remor., 2006).

b. Entusiasmo: Es considerado una fuerza que proviene desde el interior una persona donde el aumenta el deseo de realizar actividades y sentirse alegre al mismo tiempo incentivado consigo mismo. (Maria, 2019)

c. **Motivación:** Consecuencia de una interacción positiva y afectiva entre la persona y la situación que lo rodea. (Chiavenato, 2000).

1.3.1.2.3. Consideración individualizada

“La consideración individualizada reconoce los contrastes entre las personas en sus fortalezas y rendimientos, gustos y disgustos. Los líderes que usan este tipo de liderazgo muestran consideración por las necesidades de sus seguidores y están preparados para fomentar el desarrollo del comportamiento apropiado en el espacio de trabajo. Se reconoce en términos de necesidades y deseos. Los líderes están preocupados por la creatividad y la innovación entre los seguidores. Los líderes visionarios brindan a sus seguidores una visión y misión claras”. (Bass y Riggio, 2016, p 81.)

Los líderes prestan y demuestran especial atención a cada una insuficiencia de logro de cada uno de sus seguidores al actuar como entrenador o mentor. La consideración individualizada se pone en práctica cuando se dan nuevas oportunidades de aprendizaje para el desarrollo personal.

a. **Logro:** Lo denomina al alcance de una meta previamente propuesta por un grupo de personas o un individuo.

b. **Crecimiento:** lo considera como el proceso de mejora tanto en el ámbito empresarial como personal, que lo impulsa a alcanzar determinadas metas.

c. **Personalización:** lo considera una estrategia que consiste en textualizar los mensajes y experiencias que son exclusivamente diseñados para uno mismo.

1.3.1.2.4. Estimulación intelectual

De acuerdo a Bass y Riggio (2016) implica que los líderes transformacionales alientan sus seguidores a cuestionar suposiciones, pensar en situaciones antiguas de formas nuevas y sin precedentes y replantear problemas”. (p. 99). Dichos líderes solicitarían a sus seguidores nuevas estrategias o soluciones creativas ideas para resolver conflictos y los involucrarían en el proceso de refinación e implementación de las soluciones sugeridas. En estas condiciones, se alienta la creatividad y la innovación y no hay lugar para

la crítica pública de los errores, ya que se alienta a los miembros a probar nuevos enfoques que pueden ser diferentes de la forma de hacer las cosas de un líder.

a. Innovación: Procesos y descripciones que cooperan a la solución de una dificultad a través de la tecnología, conjunto de técnicas culturales y procesos que sirven para nuevos diseños, de sistemas y servicios que satisfagan necesidades humanas. (Drucker, 2005)

b. Creatividad: Capacidad de producir cosas nuevas, innovadoras y valiosas. (Rodríguez. 1999)

c. Estimulación: Actividad otorgada a los seres vivos para un buen funcionamiento y desarrollo por cuestión laboral, física, afectiva. Se completa por el medio de homenajes o también reconocido como estímulos, que mueven al individuo, motivación para realizar todo tipo de actividades (Richter, 2017).

1.3.2. Compromiso organizacional

Meyer y Allen (2016) sostiene un concepto de compromiso organizacional incluyen en la definición de Porter (1974), quien especifica que el compromiso organizacional es una potencia relativa en la intervención e identidad del individuo en la organización o grupo de actividades en específico.

Para Meyer y Allen (2016) “La definición del compromiso organizacional implica tres factores: “1) El atrevimiento de ejercer esfuerzo considerable en nombre de la organización, 2) un fuerte deseo de mantener la membresía en la organización, 3) una enérgica creencia y aceptación a las metas y valores de la entidad”. (p.45)

1.3.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (2016) Desarrollaron tres mecanismos a partir de una identificación de temas comunes, cuestionaron la opinión de que el compromiso vincula tanto al individuo con la empresa y, por lo tanto, disminuye el riesgo de rotación. La gran diferencia está en la capacidad que se presume que se caracteriza con el trabajo. El modelo propuesto refleja tres temas distinguibles.

1.3.2.1.1. Compromiso afectivo

“El componente afectivo es el paso mediante el cual los objetivos del individuo y de la organización se vuelven cada vez más oportunos. Asimismo, es visto como un compromiso partidista y afectivo con los valores y objetivos de la organización, ya que el papel del individuo está en relación con los valores, objetivos y metas, de la empresa por sí misma”. (Meyer y Allen, 2016, p. 101).

a. Apego emocional: Entre los vínculos afectivos, de naturaleza social y supone la búsqueda de protección, cuidado y seguridad y bienestar dentro de la relación. (Bellver, 2014).

b. Permanecía laboral: Cualidad subjetiva que no tiene un tiempo determinado o específico si no que puede variar en caso de acuerdo al sujeto al que se aplique. (Cecilia, 2014).

c. Esfuerzo: Se usa con referencia a un uso grande de la fuerza, también considerada una virtud del ánimo, el vigor de la mente para alcanzar un objetivo o vencer cualquier tipo de limitaciones (Rojas, 2017)

1.3.2.1.2. Compromiso Continuo

“Meyer y Allen (2016) especifican que el compromiso continuó como "conciencia del precio asociado con el abandono del personal a la organización". (p. 123). La continuidad es el bien asociado con la participación del individuo con el precio asociado con el abandono de la empresa. De naturaleza previsoras debido a la ponderación y percepción de los riesgos, precios vinculados con el abandono por parte del individuo a la organización actual”. (p. 145).

a. Inversión: cantidad monetaria que se da a disposición de una empresa o terceros, o un conjunto de acciones, con la única finalidad que se incremente las ganancias que genere dicho proyecto en el futuro.

1.3.2.1.3. Compromiso Normativo

“Lo definen como un efecto de necesidad de extender o seguir ejerciendo el cargo. Las creencias normativas internalizadas la obligación y el deber de los trabajadores para mantener la membresía en la empresa. El componente normativo se considera como el compromiso donde los empleados moralmente hacen lo correcto para perseverarse dentro de la organización, independientemente se muestra en satisfacción y mejora que la empresa le da a lo largo del tiempo”. (Meyer y Allen, 2016, p. 129).

El comportamiento del compromiso son procedimientos socialmente aceptados que exceden las normativas relevantes y expectativas formales que ayudan con el cumplimiento de los objetivos del compromiso. También se considera como un total de las presiones internalizadas para desenvolverse de una manera y llegar al cumplimiento de los logros y objetivos plasmados por parte de la institución.

a. Obligación: Lo considera como una imposición legal o de una exigencia moral. (Perez, 2014).

b. Normativas: Se refiere al efecto de necesidad de los colaboradores al permanecer en la organización.

1.3.2.2. Importancia del compromiso organizacional

Según Bayona & Goñi (2016), “Una empresa en esencial el capital humano y su actividad se mide según la obtención de los objetivos. Dado a eso es que el compromiso organizacional toma excelencia de las personas que asumen compromiso para con la organización entonces la energía positiva de la institución crecerá alcanzando sus objetivos planteados por la misma”.

El compromiso organizacional se desarrolla de manera natural, es decir si el trabajador no tiene un compromiso con la organización, traerá como consecuencia implicaciones negativas dentro de la organización.

1.4. Formulación del problema

¿En qué medida el liderazgo transformacional como estrategia lograra el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022?

1.5. Justificación e Importancia del Estudio

Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2014), “afirma que la investigación se justifica teóricamente debido a que se utilizarán teorías aprobadas científicamente a nivel internacional”. (p. 121). La investigación se justificará teóricamente, ya que se manejaron las teorías propuestas por Bass & Riggio (2016) y por el autor Meyer y Allen (2016) para lograr la Operacionalización de las variables liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, los autores mencionados han publicado modelos teóricas validados a nivel internacional que permitirán estudiar las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional en sus dimensiones e indicadores.

La investigación será de tipo descriptiva propositiva, para el logro de los objetivos de la investigación, además tratamiento de la recolección de datos tendrá un enfoque cuantitativo con el objetivo de obtener datos estadísticos y a través del método deductivo se lograrán discutir los datos.

La investigación buscará mejorar el sentimiento de relación y compromiso que presenta el personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, a través de la construcción de una estrategia de liderazgo transformacional, se permitirá mejorar el compromiso organizacional del personal con el fin de obtener mejores resultados en el desempeño laboral.

1.6. Hipótesis

Si se aplica el liderazgo transformacional como estrategia entonces mejorara el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1 General

Proponer estrategias de liderazgo transformacional para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022.

1.7.2 Específicos

a) Analizar las dimensiones de Liderazgo Transformacional para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

b) Diagnosticar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

c) Diseñar la propuesta de liderazgo transformacional para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque 2022.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Descriptiva

Martínez (2018) “los métodos descriptivos de investigación es el procedimiento usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar”. La investigación es descriptiva porque va permitir describir, ordenar el resultado de las observaciones como conductas, características y otras variables del objeto bajo estudio.

La investigación también tendrá un corte propositivo, debido a que se buscará elaborar una estrategia basada en liderazgo transformacional con el fin de lograr el compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. Según Tamayo y Tamayo (2013) la investigación propositiva, construye una proposición de mejora de una realidad problemática.

Propositiva

Según Hernández, Fernández (2010) “La investigación propositiva ocupa de cómo debería ser las cosas para lograr unos resultados y funcionar adecuadamente, se desarrolla entre conocimiento e intervención, la cual contiene en su definición las relaciones entre los sujetos, prácticas y escenario”.

La investigación es propositiva porque su objetivo diseñar estrategias de solución a la problemática de compromiso organizacional en los colaboradores de dicha entidad estudiada. Donde se orientará en la búsqueda y consolidación de los conocimientos para su aplicación y lograr con los objetivos planteados en dicha investigación.

2.1.2 Diseño de investigación

Según Kerlinger y Lee (2015) “Afirmar que la investigación no experimental es la búsqueda sistemática y empírica en la que el investigador no tiene la intervención directa de las variables independientes, debido a que sus afirmaciones ya han pasado o a que son inherentemente no manipulables” (p. 122).

En la investigación, se hizo uso, de la siguiente fórmula

$$\mathbf{M} \longrightarrow \mathbf{O} \longrightarrow \mathbf{P}$$

Dónde:

M = Muestra

O = Observación

P = Propuesta

2.2. Población y muestra

Según Tomayo, (2016), “Es un conjunto total de seres de la misma clase, donde los elementos de población tienen una característica común la cual se trabaja y da comienzo a la obtención de datos para la investigación, y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrado un conjunto de identidades que notifican una definitiva característica que se le designa a la población por formar el total del fenómeno empleado a una investigación”. (Pg.114) La población tomada para la presente investigación constará de 92 colaboradores del Gerencia Regional de Educación Lambayeque, se tomará toda la población como muestra por ser una población finita.

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “define como “subconjunto de personajes que se toma de la población en estudio, para estudiar un fenómeno estadístico”.

La muestra se conforma por 92 trabajadores, siendo una población pequeña lo cual va a permitir trabajar con todo el personal”.

2.3. Variables

Variable independiente: liderazgo transformacional

Para Bass y Riggio (2016) Es uno de los estilos de más estudiados ya que su énfasis está en motivar a los empleados a desarrollar sus habilidades cambiando las normas del lugar de trabajo y más allá de sus propias perspectivas. “Los líderes transformacionales logran resultados que se llega a tales puntos de alinear los objetivos de sus seguidores con los de la entidad y al aportar una visión inspiradora del futuro”. (p. 33)

Variable dependiente: compromiso organizacional

Meyer y Allen (2016) Sostiene mediante un concepto de compromiso organizacional incluye en la definición de Porter (1974), quien define el compromiso organizacional es una potencia relativa en la intervención e identidad del individuo en la organización o grupo de trabajo en específico.

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización variable independiente: liderazgo transformacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica / instrumento	
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Admiración	¿Los líderes transmiten confianza a los colaboradores para que realice sus tareas adecuadamente?	Guía de observación	
		Confianza	¿Existe respeto entre los líderes y los colaboradores?		
		Respeto	¿La orientación por parte de los líderes hacia los colaboradores es la adecuada?		
	Motivación inspiradora	Optimismo	¿Los líderes delegan adecuadamente sus funciones a los colaboradores?		
		Entusiasmo	¿Existe valoración de trabajo por parte de líderes hacia los colaboradores?		
		Motivación	¿Existe estimulación por parte de los líderes para asumir nuevos retos?		
	Consideración individualizada	Logro	¿Los colaboradores se sienten representados por parte de su líder?		
		Crecimiento	¿Existe relación empática entre los líderes y sus equipos de trabajo?		
			Personalización		¿Realizan un adecuado programa de capacitación y orientación, a fin de mejorar la calidad de servicio?
		Estimulación intelectual	Innovación Creatividad Estimulación		

Fuente: elaboración propia

Tabla 2: Operacionalización variable dependiente: compromiso organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / instrumento
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Apego emocional	¿Considera usted que está plenamente identificado con la organización?	Cuestionario
			¿Cree usted que la institución motiva a sus colaboradores para que se sientan identificados con ella?	
			¿Considera usted que sus compañeros de trabajo no se sienten identificados con la organización?	
		Permanencia laboral	¿Cree usted que las actividades en las que trabaja le permiten el desarrollo personal?	
			¿Considera usted que cumplir con las tareas diarias en el trabajo le permiten el crecimiento profesional?	
		¿Usted cree que la institución donde trabaja le brinda estabilidad y seguridad laboral?		
		¿Considera usted que sus superiores reconocen y valoran su desempeño dentro de la institución?		
Esfuerzo	¿Considera usted que su nivel de aporte ayuda al desarrollo de sus funciones dentro de la institución?			
	¿Cree usted que su jefe inmediato se preocupa por mantener elevado el nivel de desempeño de su personal?			

		¿Considera usted que sus capacidades y competencias le aseguran (en cierta medida) seguir laborando?
Compromiso continuo	Continuidad	¿Ha considerado Ud. seguir trabajando en su centro de labores actual? ¿Considera usted que su aporte es lo suficientemente valioso como para seguir desempeñándose en su centro laboral?
	Inversión	¿Considera usted que la organización apuesta por el desarrollo del talento humano de su personal? ¿Considera usted que la institución prioriza las capacitaciones para la mejor eficiencia en sus colaboradores?
Compromiso normativo		¿Cree usted que la organización facilita recursos materiales equipos e infraestructura necesarios para el desarrollo eficaz de su trabajo? ¿Cree usted que las responsabilidades establecidas por su jefe son adecuadas?
	Obligación	¿Considera usted que cumple eficientemente con sus respectivas funciones dentro de la institución? ¿Considera usted que cumple con sus funciones solo para mantener su puesto de trabajo?
	Normativas	¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización? ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión? ¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?

Fuente: elaboración propia

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnicas de recolección de datos

Toda investigación se requiere de utilizar métodos para la obtención de datos porque esto permite al investigador alcanzar datos significativos y poder realizar un estudio, en ellas tenemos la encuesta y guía de observación:

Encuesta

Según Lopez, P, (2016). “Define como un instrumento primordial, encargada de conseguir datos proporcionados en un conjunto, de preguntas, basados en objetivos mediante el interrogatorio a sujetos con el único fin de conseguir de manera ordenada medidas sobre las nociones que se derivan de una problemática de investigación”. (Pg. 13).

Guía de observación

Según Campos, (2012). “define como aquel hecho o fenómeno en el que se puede distinguir la esencia a observar: características, así como también cualidades, que le dan sentido e identidad a éste; y por consecuencia le dan: forma, prestancia y claridad a la observación.”. En el presente estudio se utilizó una guía de observación con el objetivo de obtener resultados más concretos y conocer la realidad actual de la organización con respecto al liderazgo transformacional.

2.5.2 Instrumento

Cuestionario

Hechavarría, (2014), define cuestionario a la forma digital o material impresa, que se utiliza para el registro de información proveniente de personas participes en la encuesta, entrevista o en distintos procedimientos llamados experimentos.

El estudio, estará basado en la “escala de Likert” compuesta en 21 interrogaciones que se aplicará a los colaboradores administrativos de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. “La escala de Likert presenta un enfoque popularizado y vigente. El cual está conformado por un dígito determinado de ítems, estos se presentan mediante juicios y aserciones; alcanzando que los colaboradores elijan una de las 5 categorías presentadas, con un valor numérico y así el encuestado obtendrá una calificación total” (Hernández, F, 2014, p.238)

Es una medición ordinal y en nuestra investigación utilizaremos la “escala de Likert” de acuerdo a sus niveles de respuesta y así son las siguientes

1. Total, Desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Total, Acuerdo

2.4.3.3. Validez

Para la aprobación de nuestro instrumento fue necesario contar con la validación de profesionales expertos en el tema, metodólogos y estadísticos

Tabla 3: *Validación de profesionales*

1-	NOMBRE DEL JUEZ	Rodas Cobos José
	PROFESIÓN	Estadístico
	ESPECIALIDAD	Análisis De Datos
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (EN AÑOS)	3 años
	CARGO	D.T.C
2-	NOMBRE DEL JUEZ	Juan Amílcar Villanueva Calderón
	PROFECION	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Maestro En Administración
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (EN AÑOS)	06 años
	CARGO	D.T.C
3-	NOMBRE DEL JUEZ	Castañeda Gonzales Jcume
	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Docencia Y Marketing
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (EN AÑOS)	14 años
	CARGO	D.T.P- Uss
4-	NOMBRE DEL JUEZ	José William Córdova Chirinos
	PROFESIÓN	Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (EN AÑOS)	05 años
	CARGO	D.T.C – Uss
5-	NOMBRE DEL JUEZ	Max Urbina Cárdenas
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Finanzas
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (EN AÑOS)	21 años
	CARGO	Jefe. Unid. Invest. Facem

Fuente: Elaboración propia

2.4.3.4. Confiabilidad

Según Briones (2017) afirma que “la confiabilidad es el nivel de seguridad, confianza con el cual se admiten dichos resultados por el científico afirmados en las formas utilizadas para elaborar dicho estudio”.

Tabla 4: *Estadísticas de confiabilidad*

Alfa de Crombach	N° de elementos
0.827	21

Fuente: Elaboración propia

2.6 Procedimiento de análisis de datos

Para seguridad del instrumento se manejó el alfa de Crombach, la cual se aplicó a 92 colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque. Los resultados de las encuestas aplicadas fueron procesados en el programa SPSS 25, el cual fue diseñado con el único fin para estudios estadísticos, una vez ingresados al programa se tabularon a través de gráficos para su mejor estudio de los resultados.

2.7 Criterios éticos

Según Galan, (2016) “Quien maneja la teoría de la comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación” (1979). Existen principios básicos adaptados a nuestra cultura, son principalmente pertenecientes para la conducta de la investigación que involucran a la humanidad.

- a. **El respeto por las personas:** Certifica la valoración de la modestia. También reconoce que toda persona tiene su derecho y capacidad de tomar sus propias decisiones. considerado uno de los elementos importantes de una investigación: significa que se reconocerá el derecho que tiene todo ser humano al elegir sus correctas decisiones.
- b. **Beneficencia:** Con prioridad, la palabra “beneficencia” se cree a los actos de humanidad que va más allá de la justa molestia. Para las intenciones de dicho instrumento o documento, beneficencia se cree con un sentido más enérgico, como

compromiso. Sentidos que han diseñado dos reglas generales como términos adicionales. (1) ampliar al máximo los beneficios y reducir los daños posibles. y (2) no hacer daño.

- c. **Justicia:** Es un asunto de "Equidad en la distribución" o "lo que se gana". En el caso de injusticia se da cuando se le obstaculiza a un hombre algún beneficio al que, si tiene derecho sin que para ello haya una justa y dable razón, o se le impone indebidamente alguna carga. Nueva forma de idear el principio de justicia es que las dos partes deben ser de la misma forma tratados.

2.8. Criterios de rigor científico

Según Judith,(2015), quien cito a Lincoln, (1981) “indica que la calidad de una investigación científica se evalúa con, confirmabilidad y transferibilidad, credibilidad”.

- a. **Credibilidad:** Se refiere a cómo los efectos de un estudio son verdaderos para los individuos que fueron estudiados, por parte de quienes lo han experimentado, o han estado de relación con el fenómeno investigado”. Se alcanza cuando el científico, a través de conversaciones prolongadas y observaciones con los partícipes del estudio, recoge información que origina hallazgos y luego éstos son registrados por los informantes como una verídica proximidad sobre lo que ellos piensan y sienten. (p.6)
- b. **Confirmabilidad:** (Leininger, 2014) describe que es una forma en la cual el investigador puede seguir rutas o pistas, de lo que hicieron los demás investigadores. Esta estrategia permite examinar los antecedentes y llegar a las soluciones iguales o con un gran porcentaje de similitud, siempre y cuando tengan perspectivas análogas. (Guba y Lincoln, 1981). Es un registro de documentación completa de decisiones he ideas que un investigador tiene en relación con el estudio.
- c. **Transferibilidad:** Guba y Lincoln (1981) encargado de examinar resultados a otro contexto. Para ellos se necesita una descripción densa del lugar y sobretodo características de los individuos en donde se desarrolló dicho estudio del fenómeno. Es una situación directa de parecido que existe entre los dos contextos donde se realizara dicho estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

Objetivo general

Proponer estrategias de liderazgo transformacional para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022.

Tabla 5: Alfa de Crombach

Alfa de Crombach	N° de elementos
0.827	21

Fuente: Elaboración propia

Según los datos procesados de la presente investigación en el programa SPSS se obtuvo los resultados en cuanto a las variables, equivalente a 0.827 es decir que la aplicación de la variable independiente en este caso el Liderazgo Transformacional si mejorara el compromiso organizacional en la Gerencia Regional De Educación Lambayeque.

Objetivos específicos

a) Identificar las dimensiones de Liderazgo Transformacional para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

En la gerencia regional de educación Lambayeque, con situación que hoy en día se viene atravesando muchas instituciones se han visto afectadas en todos los aspectos tal es el caso de la Gerencia Regional De Educación donde en base a la experiencia propia donde se tuvo la oportunidad de laborar y donde se pudo apreciar muchos problemas que afectan el desarrollo de las actividades por parte de sus colaboradores el problema que afecta es el compromiso organizacional que existe en los colaboradores, donde se me brindó la oportunidad de desarrollar mi proyecto de tesis, aplicando parte de los conocimientos la propuesta de aplicar el liderazgo transformacional, donde se puede identificar una serie de dimensiones y sus indicadores que nos permitirá desarrollar nuestras actividades y poder dar solución en cierta medida al problema de compromiso organizacional en la gerencia regional de educación.

GUIA DE OBSERVACION

Objetivo: La guía de observación, se emplea para adquirir información concreta a partir del punto de observación acerca del grado de liderazgo transformacional que servirá como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022.

Tabla 6: *Guía de observación*

N°	INDICADORES	REGISTRO DE CUMPLIMIENTO		ANOTACIONES
		SI	NO	
1	¿Los líderes transmiten confianza a los colaboradores para que realice sus tareas adecuadamente?	X		Según las evidencias en la Gerencia Regional De Educación Lambayeque los escasos de muchos indicadores de liderazgo transformacional el poco respeto que hay entre los líderes y los colaboradores dentro de la entidad, no se realiza orientaciones de las dudas o problemas que presenten los colaboradores, con respecto a las actividades o tareas que se designan no se cumplen por el mismo hecho que no se delegan correctamente. Con respecto al valor que se da al trabajo realizado por el personal es reconocido, pero no en su totalidad, la falta de representación por parte de los líderes hacia sus colaboradores, en cierta forma las deficiencias y escasos de muchos factores que ayudarían al cumplimiento de objetivos y metas propuestos por la organización se ven reflejados en los trabajos y actitudes de todo el personal que labora en la Gerencia Regional De Educación Lambayeque.
2	¿Existe respeto entre los líderes y los colaboradores?		X	
3	¿La orientación por parte de los líderes hacia los colaboradores es la adecuada?		X	
4	¿Los líderes delegan adecuadamente sus funciones a los colaboradores?		X	
5	¿Existe valoración de trabajo por parte de líderes hacia los colaboradores?	X		
6	¿Existe estimulación por parte de los líderes para asumir nuevos retos?		X	
7	¿Los colaboradores se sienten representados por parte de su líder?		X	
8	¿Existe relación empática entre los líderes y sus equipos de trabajo?		X	
9	¿Realizan un adecuado programa de capacitación y orientación, a fin de mejorar la calidad de servicio?		X	

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 7: Dimensiones de liderazgo transformacional en la Gerencia Regional De Educación Lambayeque

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	<p>Influencia idealizada: Con respecto a la presente dimensión dentro la entidad en este caso la Gerencia Regional De Educación Lambayeque, Es componente donde hace que los seguidores admiren, confíen y respeten a su líder, indicadores que son muy bajos dentro de la institución.</p>
	<p>Motivación inspiradora: Se identifica se siguiente dimensión para la Gerencia Regional de Lambayeque el espíritu de trabajo en equipo, al inspirar con optimismo y entusiasmo a sus colaboradores como que es muy difícil de poder apreciar en el trabajo cotidiano dentro de la organización.</p>
	<p>Consideración individualizada: Identificando la siguiente dimensión para la Gerencia Regional De Educación es aquella que reconoce las diferencias entre las personas tanto como sus fortalezas, sus logros, su crecimiento personal como también profesional, realidad que está en su bajo nivel dentro de las actividades desarrolladas y en los resultados obtenidos por parte de los colaboradores.</p>
	<p>Estimulación intelectual: Identificando la siguiente dimensión para la Gerencia Regional De Educación donde implica a que los líderes alienten a sus seguidores a buscar nuevas estrategias o soluciones creativas para resolver conflictos dentro de la organización, realidad que en la organización no se puede apreciar por parte de los líderes en sus seguidores lo cual retrasa las actividades y no le permite el alcance de sus objetivos y cumplimiento de metas propuestas por las organización.</p>

Fuente: Elaboración propia

b) Diagnosticar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Tabla 8:
Sexo de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	50	54
Femenino	42	46
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Sexo de los colaboradores



Nota: De acuerdo a los datos obtenidos se puede constatar que el 54% son de sexo masculino y el 46% de sexo femenino en la Gerencia Regional De Educación.

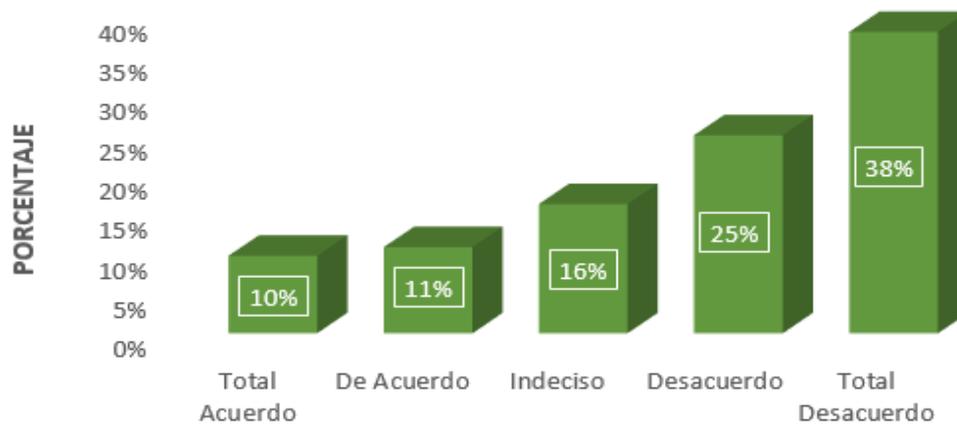
TABLA 9
Identificación con la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	9	10
De Acuerdo	13	11
Indeciso	15	16
Desacuerdo	20	22
Total Desacuerdo	35	38
TOTAL	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Está Plenamente Identificado Con La Organización.



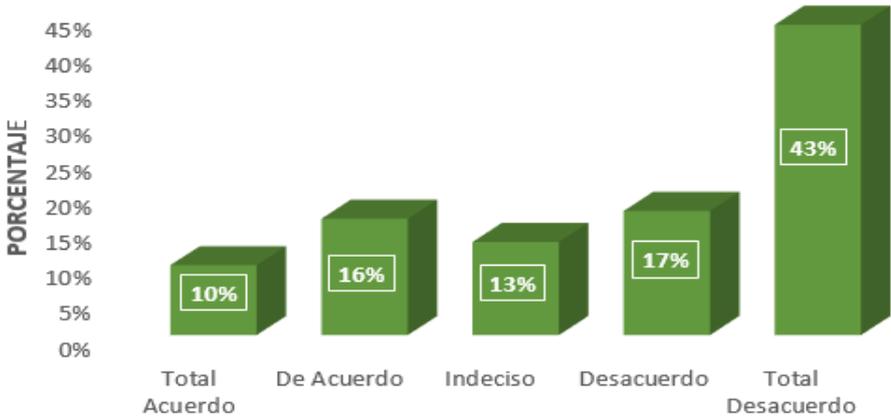
NOTA: Según los resultados obtenidos podemos observar con respecto a la identificación con la organización el 38% que no se siente identificado en su plenitud, el 22 % no se sienten identificados, el 16 % son indiferentes, el 14% si se encuentra identificado y el 10% se encuentra identificado en su plenitud con la organización.

Tabla 10
La institución motiva a sus colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	9	10
De Acuerdo	15	16
Indeciso	12	13
Desacuerdo	16	17
Total Desacuerdo	40	43
total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 3
La Institución Motiva A Sus Colaboradores



Nota: En la siguiente gráfica se obtuvieron los resultados en cuanto a motivación por parte de la institución a sus colaboradores, el 49% de los encuestados no se sienten motivados en su plenitud por parte de la institución, el 14% no se sienten motivados, el 16% que, si están muy motivados el 11% que, si se encuentra motivado en plenitud y el 10% se encuentra indiferente.

Tabla 11
Identificación con la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Total, Acuerdo	15	16
De Acuerdo	40	43
Indeciso	11	12
Desacuerdo	16	17
Total, Desacuerdo	10	11
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

figura 4:

Identificados con la organización



Nota: Según los resultados obtenidos en cuanto identificación con la organización el 43% respondió a que sus compañeros no se sienten identificados, 17% no identificado con la organización, 16% se siente identificado, 12% es indiferente, 11% en total desacuerdo con la identificación en la organización.

Tabla 12
Desarrollo personal en el colaborador

	Frecuencia	Porcentaje
Total, Acuerdo	15	16
De Acuerdo	32	35
Indeciso	6	7
Desacuerdo	39	42
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 5
Actividades que le permiten el desarrollo personal



Nota: En los resultados obtenidos en cuanto a las actividades que le permiten el desarrollo personal el 42% no le permite el desarrollo personal, el 35% si le permite el desarrollo, 16% que las actividades si le permiten su desarrollo personal y el 7% es indiferente.

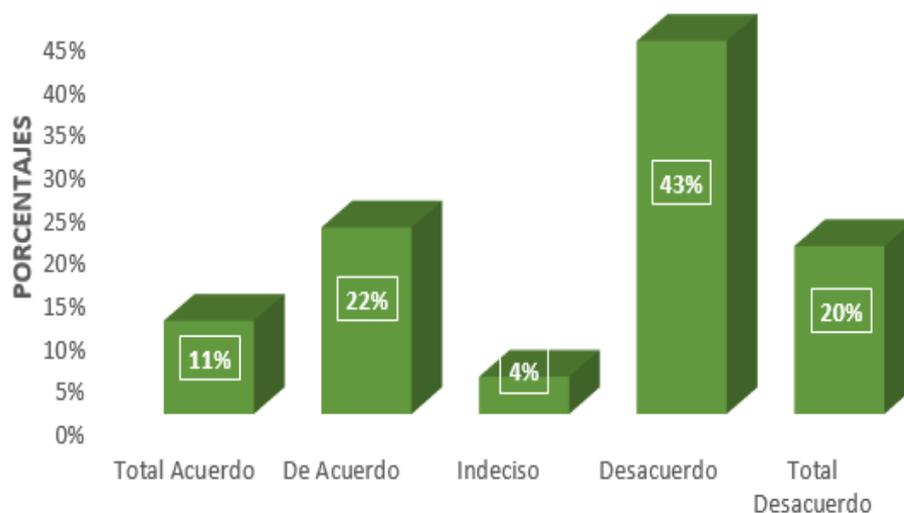
Tabla 13
Crecimiento personal a través de las actividades realizadas

	Frecuencia	Porcentaje
Total, Acuerdo	10	11
De Acuerdo	20	22
Indeciso	4	4
Desacuerdo	40	43
Total, Desacuerdo	18	20
total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 6

El trabajo le permiten el crecimiento profesional.



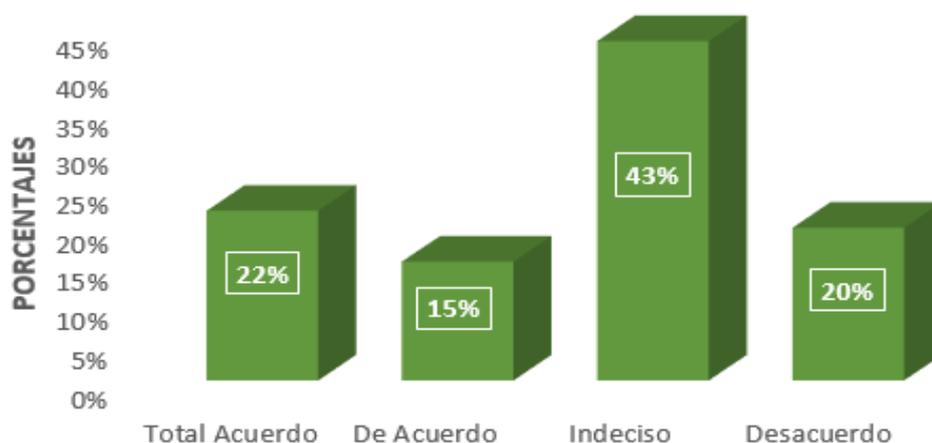
Nota: Según los resultados obtenidos en cuanto a las actividades que le permiten el crecimiento profesional el 43% de los encuestados no les permite crecimiento profesional, el 22% si les permite en desarrollo, el 20% no les permite el desarrollo profesional, 11% si les permite en su totalidad el desarrollo profesional y 4 % indiferente.

Tabla 14:
La institución brinda estabilidad y seguridad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Total, Acuerdo	20	22
De Acuerdo	14	15
Indeciso	40	43
Desacuerdo	18	20
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 7
 La institución le brinda estabilidad y seguridad laboral



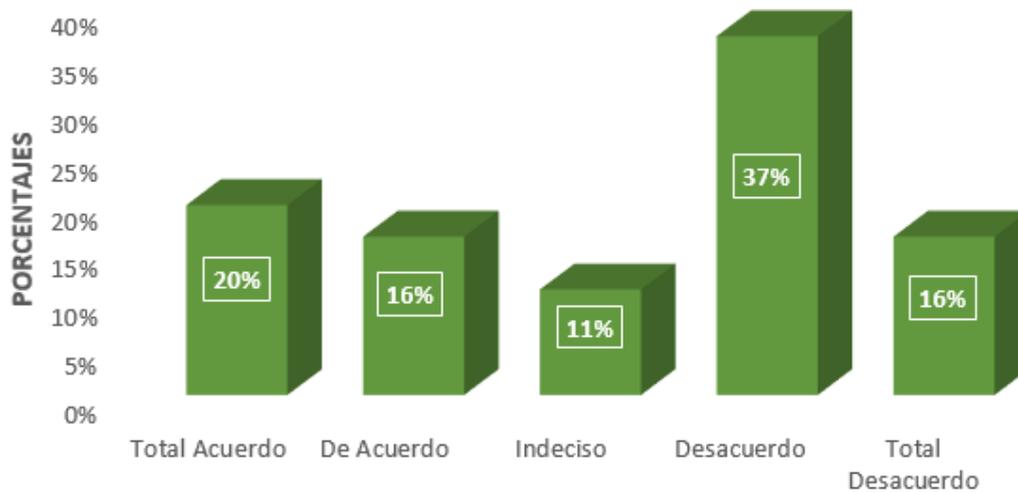
Nota: Como se puede observar en los resultados obtenidos con respecto a la estabilidad y seguridad laboral, 43% se encuentra indiferente, el 22% en su totalidad si le brinda estabilidad, 20% no le brindan estabilidad y el 15% si le brindan estabilidad laboral.

Tabla 15
Superiores reconocen y valoran desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	18	20
De Acuerdo	13	16
Indeciso	10	11
Desacuerdo	34	37
Total Desacuerdo	17	16
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 8
Reconocen y valoran su desempeño dentro de la institución



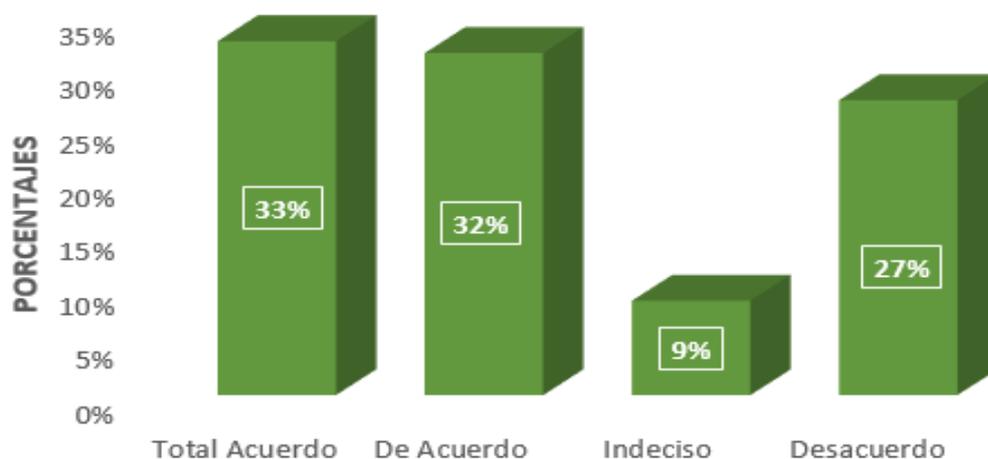
Nota: Según los datos obtenidos en cuanto al desempeño reconocido por parte de sus superiores el 37% de los colaboradores no reconocen su desempeño, 20 % si reconocen su desempeño, 18% que en su totalidad no reconocen su desempeño, 14% si reconocen su desempeño, 11% se encuentra indiferente.

Tabla 16
El nivel de trabajo ayuda al desarrollo de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	30	33
De Acuerdo	29	32
Indeciso	8	9
Desacuerdo	25	27
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 8
Nivel de aporte al desarrollo de sus funciones



Nota: De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto nivel de aporte en la institución, el 33% su nivel de aporte si ayuda al desarrollo de sus funciones, 31% su aporte si ayuda, 27% que en su totalidad su nivel si ayuda y 9% se encuentra indiferente.

Tabla 17

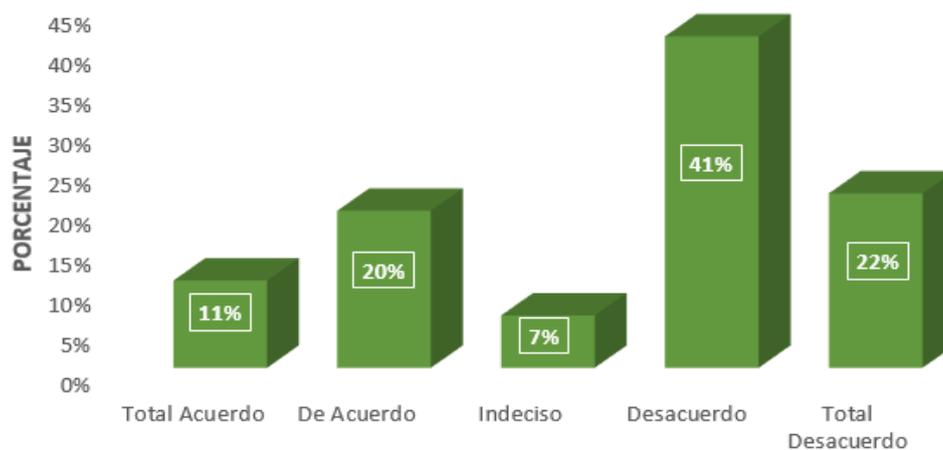
Jefe inmediato se preocupa por el desempeño de su personal

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	10	11
De Acuerdo	18	20
Indeciso	6	7
Desacuerdo	38	41
Total Desacuerdo	20	22
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 9

su jefe inmediato se preocupa por el nivel de desempeño de su personal



Nota. Según los datos obtenidos en cuanto a las preocupaciones por parte de su jefe inmediato, en el desempeño de su personal, el 41% en desacuerdo con la preocupación por parte de su jefe, 22% en total desacuerdo con su jefe, 20% si está de acuerdo con su jefe y el 6% es indiferente.

Tabla 18

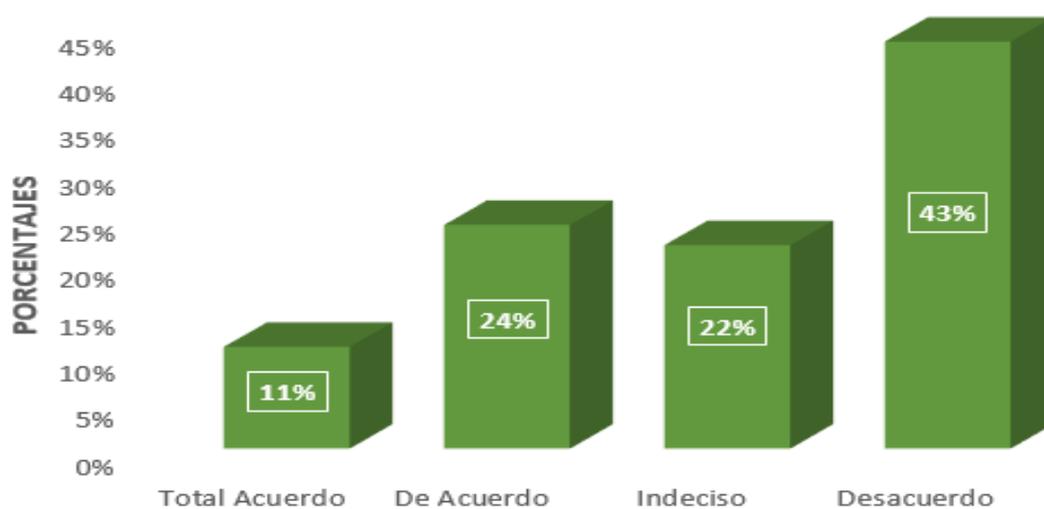
Capacidades y competencias aseguran seguir laborando

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	10	11
De Acuerdo	22	24
Indeciso	20	22
Desacuerdo	40	43
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Imagen 10

Sus capacidades y competencias le aseguran seguir laborando



Nota: De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a las capacidades y competencias de los colaboradores que le aseguran seguir laborando el 43% se mostró en desacuerdo, el 24% que sus capacidades si le aseguran seguir laborando, 22% es indiferente, 11 % aseguran en su totalidad seguir laborando.

Tabla 19

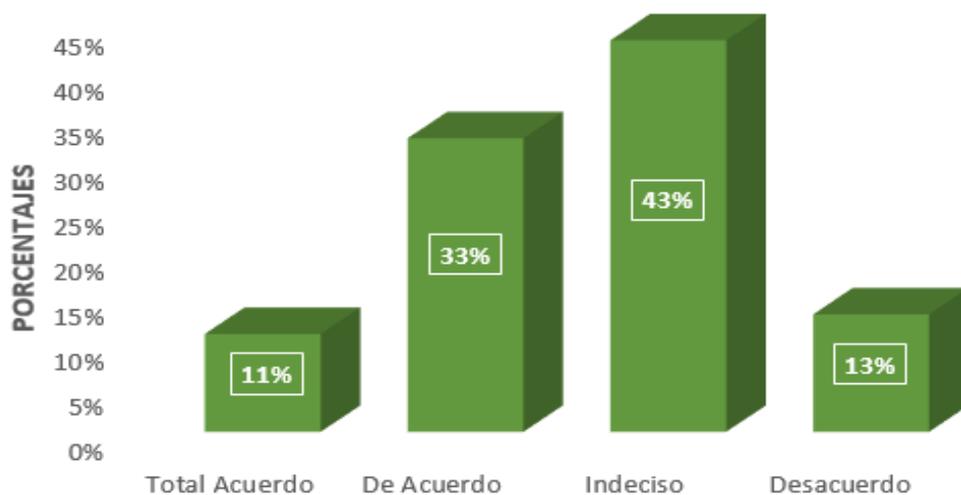
Ha considerado Ud. seguir trabajando en su centro de labores actual

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	10	11
De Acuerdo	30	33
Indeciso	40	43
Desacuerdo	12	13
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Ha considerado Ud. seguir trabajando en su centro de labores



Nota: Según los datos obtenidos en cuanto continuar trabajando en su centro de labores actual, 43% es indiferente no sabe si continuar o renunciar, 33% si considera seguir laborando, 13% no considera seguir laborando, 11% si considera seguir laborando.

Tabla 20

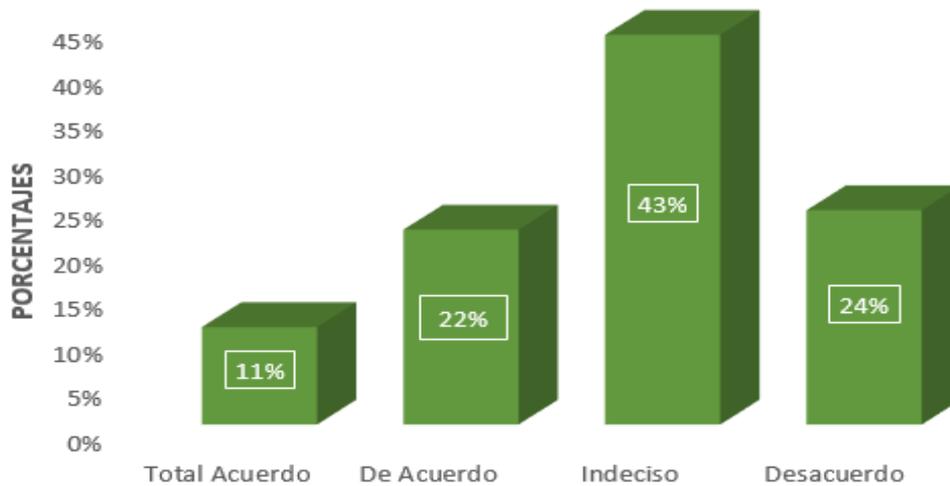
La organización apuesta por su personal

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	16	17
De Acuerdo	20	22
Indeciso	30	33
Desacuerdo	26	28
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 12

La organización apuesta por el desarrollo del talento humano



Nota: De acuerdo a los datos obtenidos con respecto a que si la institución apuesta al desarrollo del talento humano, 33% es indiferente, 28, en desacuerdo con la institución al desarrollo del talento humano, 22% si está de acuerdo con la institución, 17% en su totalidad si está de acuerdo con la organización.

Tabla 21

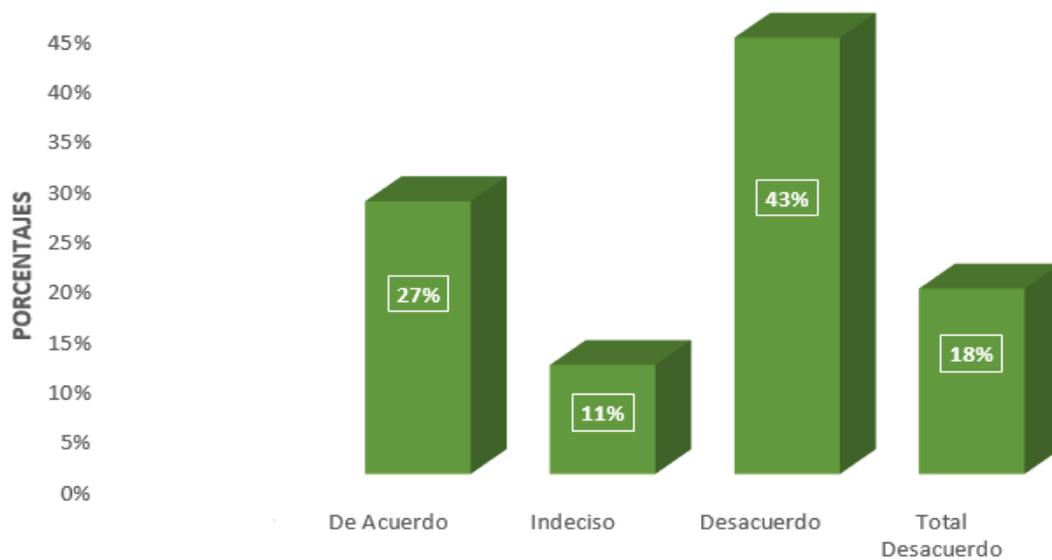
La institución prioriza capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	25	27
Indeciso	10	11
Desacuerdo	40	43
Total Desacuerdo	17	18
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 13

La institución prioriza las capacitaciones para la mejor eficiencia



Nota: En cuanto a que si la institución prioriza las capacitaciones para mejor eficiencia de su personal su obtuvo los siguientes resultados, según los encuestados el 44% no prioriza capacitaciones, el 27% si prioriza capaciones, el 18 % su totalidad en desacuerdo y 18 % es indeciso.

Tabla 22

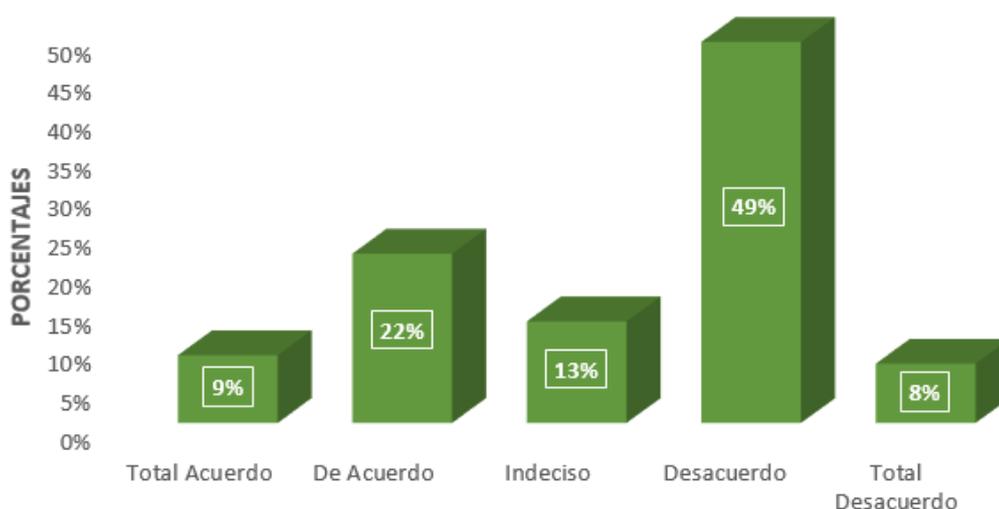
La organización facilita los recursos necesarios

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	8	9
De Acuerdo	20	22
Indeciso	12	13
Desacuerdo	45	49
Total Desacuerdo	7	8
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 14

La organización facilita recursos materiales equipos e para el desarrollo eficaz de su trabajo



Nota: Según los datos obtenidos en cuanto a los recursos materiales y equipos que facilita la institución para el desarrollo eficaz de las actividades, el 49% en desacuerdo con la facilitación de los recursos, 22% si facilita los recursos 13% indiferente, el 9% en su totalidad si facilita solo recursos y el 7% en su totalidad la organización no facilita los recursos.

Tabla 23

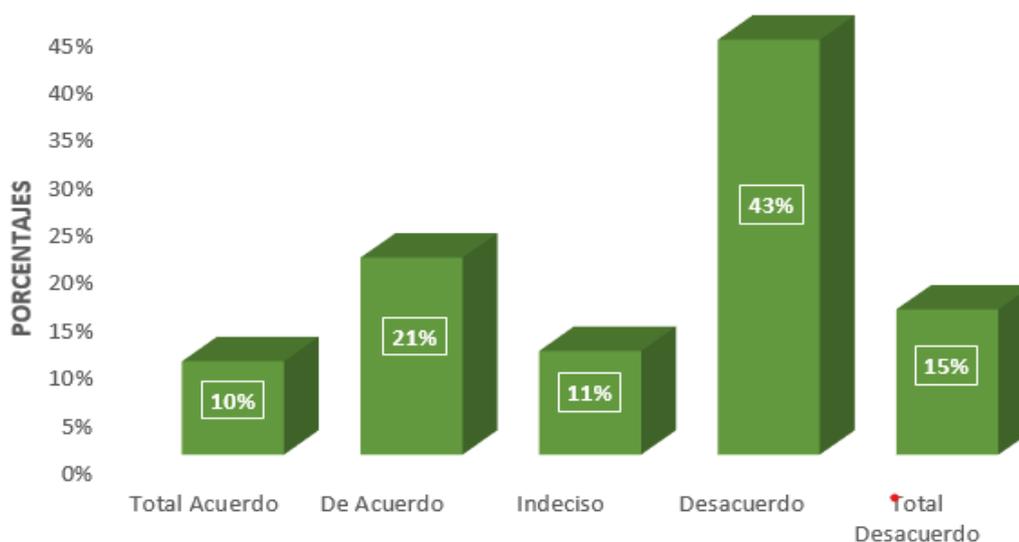
Las responsabilidades establecidas por los jefes son las adecuadas

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	9	10
De Acuerdo	19	21
Indeciso	10	11
Desacuerdo	40	43
Total Desacuerdo	14	15
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 15

Las responsabilidades establecidas por su jefe son adecuadas



Nota: De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a las responsabilidades establecidas por el jefe son las adecuadas, el 43% en desacuerdo con las responsabilidades establecidas, el 21% está de acuerdo, el 15% desacuerdo en su totalidad, el 11% es indiferente no opina y 10% que si está de acuerdo en su totalidad.

Tabla 24

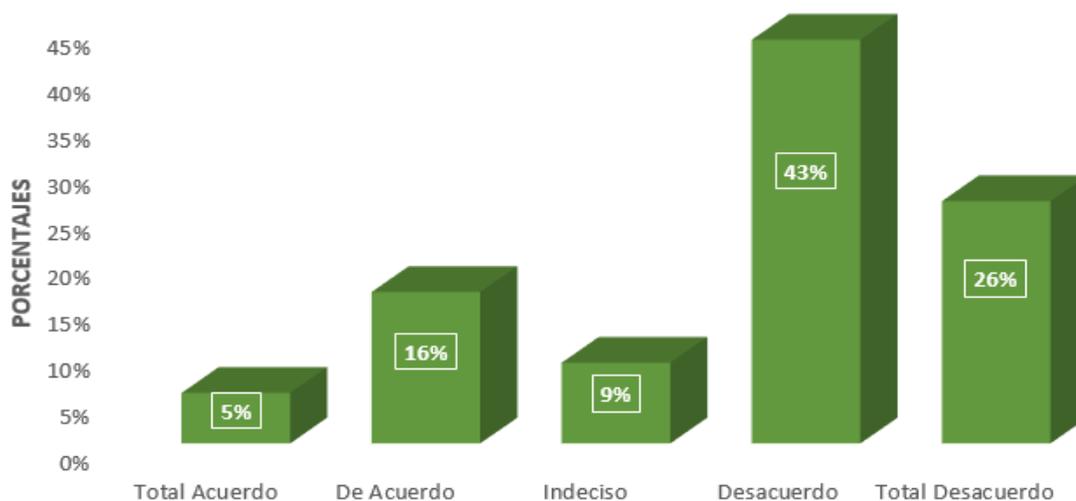
Cumple eficientemente sus respectivas funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	5	5
De Acuerdo	15	16
Indeciso	8	9
Desacuerdo	40	43
Total Desacuerdo	24	26
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 16

Cumple eficientemente con sus respectivas funciones dentro de la institución



Nota: Según los datos obtenidos con respecto a la eficiencia de sus actividades Dentro de la institución, el 43% no cumple sus funciones, el 26% en su totalidad no cumple sus funciones, el 16% si cumple sus funciones, el 9% es indiferente y el 5% que si cumple en su totalidad sus funciones.

Tabla 25

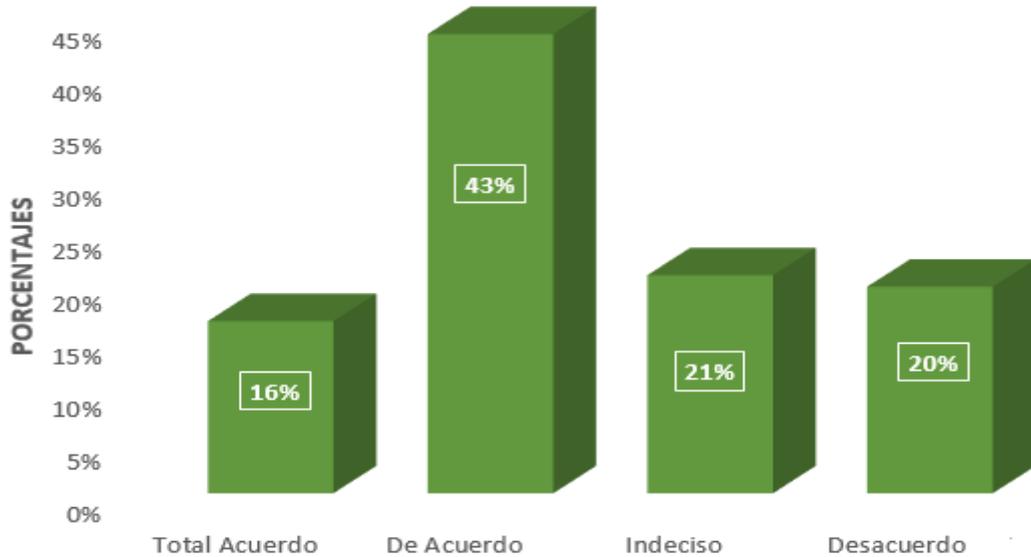
Cumple sus funciones para mantener su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	15	16
De Acuerdo	40	43
Indeciso	19	21
Desacuerdo	18	20
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 17

Cumple con sus funciones solo para mantener su puesto de trabajo



Nota: Según los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento de sus funciones por mantener su puesto de trabajo, el 43% si cumple sus funciones, el 21% es indiferente, el 20% no cumple con sus funciones para mantener su trabajo, el 16% en su totalidad cumple sus funciones por mantener su trabajo.

Tabla 26

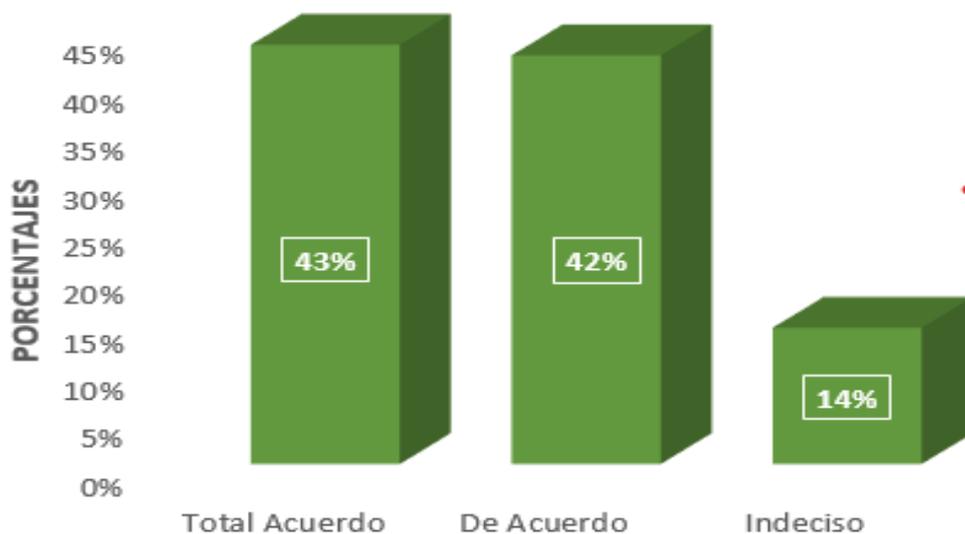
El compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje
Total Acuerdo	40	43
De Acuerdo	39	42
Indeciso	13	14
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 1:

El compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización



Nota: según los datos obtenidos con respecto al compromiso organizacional dentro de la institución, el 44% si está de acuerdo en su totalidad a que un buen compromiso organizacional ayuda al cumplimiento de objetivos, el 42% si está de acuerdo y 14% es indiferente.

Tabla 27

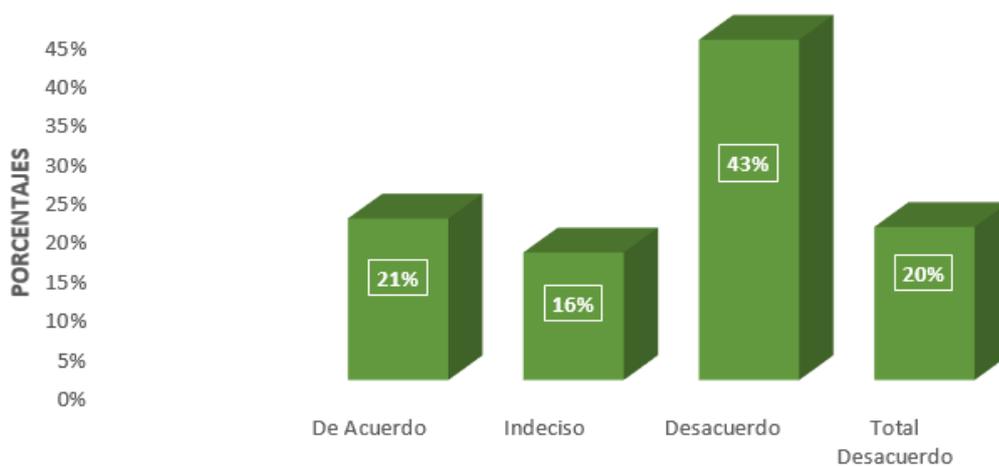
Cumplimiento de la misión dentro de la organización

	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	19	21
Indeciso	15	16
Desacuerdo	40	43
Total Desacuerdo	18	20
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 3

La Gerencia Regional De Lambayeque está logrando su misión



Nota: De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto al logro de la misión en la Gerencia Regional de Educación, el 43% respondió a que no está cumpliendo con su misión, el 21% si está cumpliendo, el 20% desacuerdo en su totalidad, el 16% indiferente.

Tabla 28

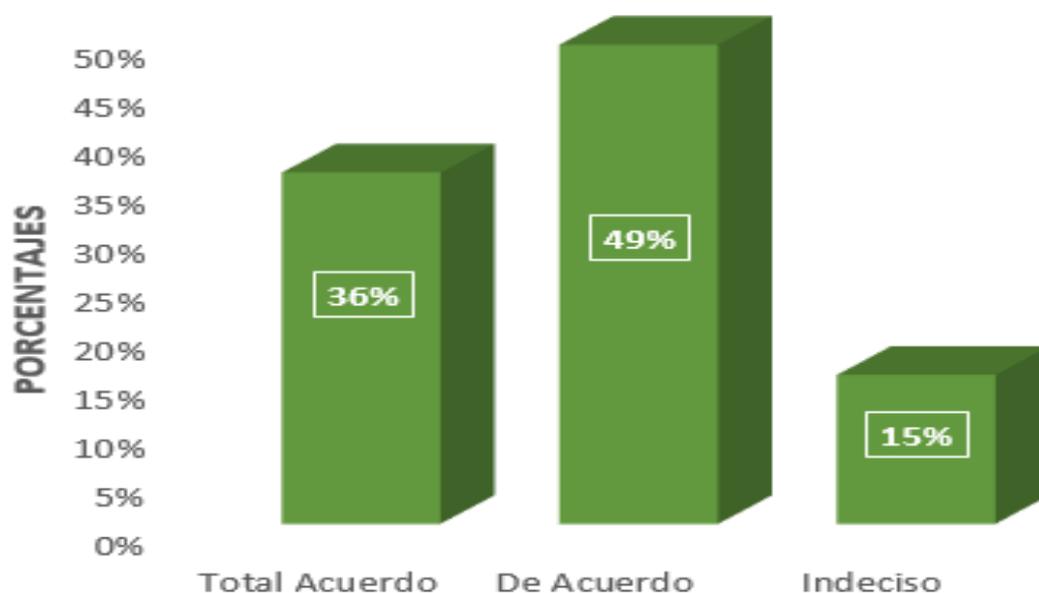
Cooperación por parte de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje
Total, Acuerdo	33	36
De Acuerdo	45	49
Indeciso	14	15
Total	92	100

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Cooperación por parte de los colaboradores



Nota: Según los resultados obtenidos con respecto a la cooperación de los colaboradores en la Gerencia Regional, el 49% si está de acuerdo a la cooperación para aumentar la eficiencia en la institución, el 36% están de acuerdo en su totalidad y el 15 % es indiferente

3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La indagación tiene como objetivo general Aplicar el liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022.

En la presente indagación, en referencia a la dimensión compromiso efectivo con su indicador apego emocional, se obtuvo como consecuencia (Tabla N°9) que el 38% de los subordinados están en desacuerdo, considerando que no se sienten identificados con la entidad, lo cual está provocando un ambiente laboral muy pesado y con pocas ganas de seguir ejerciendo sus funciones, estos resultados coinciden parcialmente con la realidad problemática del país de Chile donde Jiménez y Acevedo (2016) afirman que el compromiso organizacional, es un tema de mucho valor para las empresas especialmente porque se considera que los empleados que muestran un alto nivel de compromiso mostrarán también buen desempeño, un alto nivel de productividad, y bajos niveles de ausentismo en sus labores, pero algunas empresas aún no han implementado las estrategias necesarias para mantener a su colaborador identificado y que este ayude en el logro de sus objetivos. Por tal razón, se busca que los colaboradores estén comprometidos con la entidad, y que la misma pueda adoptar la mejor técnica con la finalidad de que se pueda lograr un grado de lealtad, ya sea a través de los reconocimientos, retribución, participación y estímulos.

En la dimensión compromiso efectivo con su indicador esfuerzo, se obtuvo como resultado (Tabla N°15) el 37% los colaboradores manifiestan que sus superiores no reconocen y no valoran el desempeño de sus funciones dentro de la entidad, lo que ocasiona que los colaboradores sientan poco interés por lograr resultados óptimos, estos resultados coinciden parcialmente con la indagación de Barra (2017) donde se concluye que el nivel de compromiso organización es bajo, siendo las dimensiones del componente normativo y esfuerzo las que no están siendo tomadas en cuenta pues son las que contribuyen a la construcción del compromiso, las enfermeras perciben que no existen grandes reconocimientos de sus labores por parte de la institución lo cual no permiten mejorar el nivel de compromiso organizacional.

En la dimensión compromiso continuo con su indicador inversión, se obtuvo como resultado (Tabla N°22) que el 44% de los colaboradores manifiestan estar en desacuerdo, lo que implica que la institución no prioriza las capacitaciones para mejorar la eficiencia en sus trabajadores, lo cual es un problema pues la entidad corre el riesgo de que sus trabajadores desarrollen mal sus actividades, perjudicando en gran medida la productividad institucional,

estos resultados coinciden con la indagación de Carpio (2018) donde en base a los resultados se evidenció que el directo de la universidad TELESUP genera un carisma deficiente en la organización, no proyecta una imagen natural, a lo que el 62% de los encuestados indican que el director como líder carismático es deficiente además el 74% indican que la imagen de modelo a seguir de los directos es deficiente. De acuerdo al objetivo de la investigación se pudo concluir que sí preexiste una relación positiva entre el liderazgo y el clima organizacional en colaboradores de la organización en la ciudad de Chiclayo. Se recomienda agregar a sus planes estrategias como talleres de capacitación y evaluación por competencias a todos los colaboradores de la entidad. Además de realizar evaluación por competencias a todos los directivos de las diferentes sedes.

En la dimensión compromiso normativo con su indicador obligación, se obtuvo como resultado (Tabla N°24) que el 43% de los colaboradores infieren estar en desacuerdo, enfatizando que las responsabilidades establecidas por su jefe no son las adecuadas, esto provoca que el personal no sepa cuáles son sus funciones a realizar o a su vez también puede ocasionar la sobrecarga laboral, lo que acarrearía un mal ambiente de trabajo, estos resultados coinciden parcialmente con la indagación de Loza (2016) donde enfatiza que el clima laboral influye directamente el compromiso organizacional del colaborador administrativo de la institución, el estudio encuentra que las dimensiones perfil del puesto, salario y tipos de comunicación logra mejorar el grado de compromiso organizacional del personal, finalmente la investigación evidencia que el nivel actual de compromiso organizacional en la organización es bajo, debido a un bajo interés de los dirigentes por mejorar los perfiles de puestos, el componente salarial y los escasos canales de comunicación en la empresa.

El cuestionario que ha sido elaborado por las singularidades de la entidad estatal Gerencia Regional de Educación Lambayeque, cual fue validado por especialistas de la casa educadora Universidad Señor de Sipán con una calificación óptima, en consecuencia, se ejecutó la validez del instrumento por medio del Alfa de Cronbach el cual fue de 0.827.

En definitiva, se afirma que se cuenta con evidencia suficiente para precisar que consta una correlación entre las variables de Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional, en tal forma que, si se aplica liderazgo Transformacional como estrategia se conseguirá mejorar el compromiso organizacional, es por ello que se recomienda aplicar dichas tácticas para contar con un personal comprometido con la entidad y logre alcanzar los objetivos que se persigue.

Aporte Científico

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE”

3.2.1 Datos Informativos

ENTIDAD	:	Unidad Ejecutora 304. Gerencia Regional de Educación Lambayeque.
DIRECCIÓN	:	Av. Bolognesi S/N Chiclayo, Lambayeque.
SECTOR	:	Educación.
TIPO DE ORGANIZACIÓN:	:	Estatal.
RUC	:	20602785972
CONDICIÓN	:	Activo

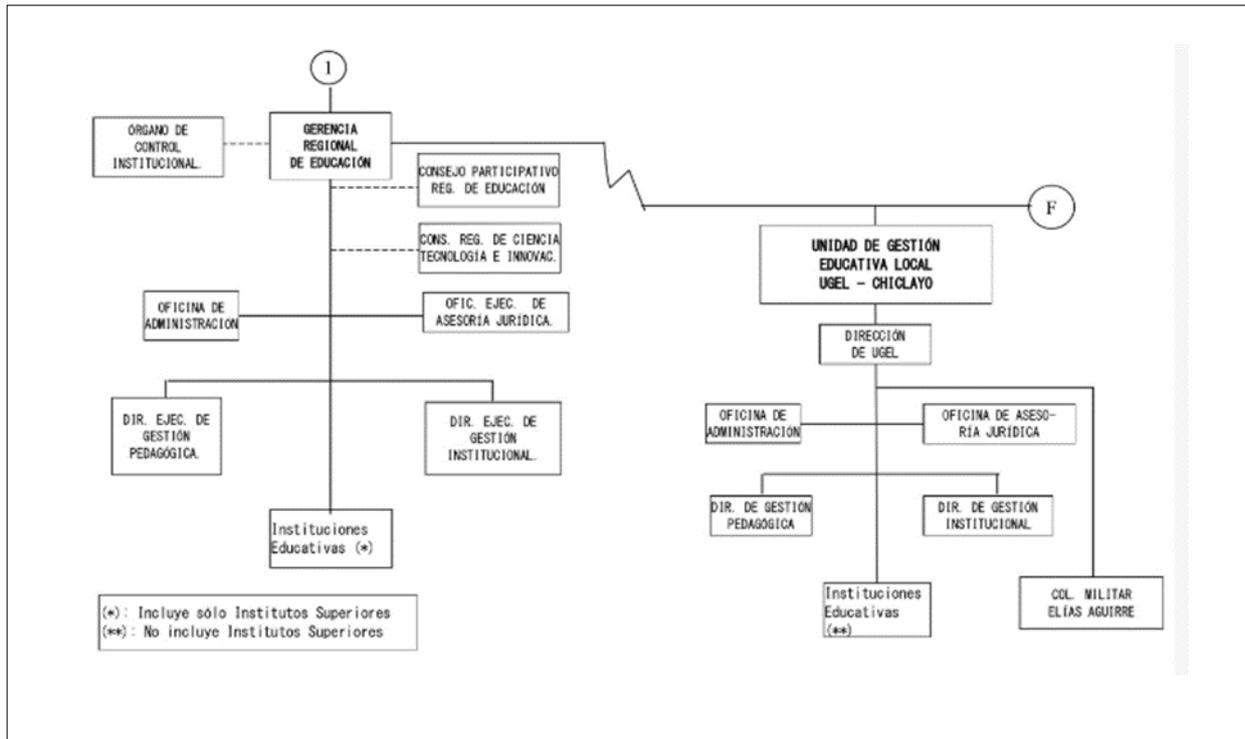
Misión

Promover el progreso económico y social del departamento de Lambayeque y suministrar servicios públicos al usuario o ciudadano, integrados, asequible y apropiado

Visión

Al 2030 Lambayeque central articulador del norte del país; con un espacio metódico, competitivo y sostenible, con altos índices de institucionalidad, en un entorno de equidad de género y ecuanimidad social.

Organigrama De La Gerencia Regional De Educación De Lambayeque



Fuente: Gerencia Regional De Educación Lambayeque

3.2.2 Justificación

En la actualidad el liderazgo transformacional se ha vuelto una clave significativa en todas las entidades para alcanzar los propósitos. Los requerimientos de alcanzar la victoria y la necesidad de la población son cada vez más estrictas e inconsistentes, han obligado a las organizaciones a planificar amplios esfuerzos de optimización hacia el alcance del éxito integral, acogiendo a nuevas nociones y esbozos conceptuales legales, donde nace la administración de instituir nuevos saberes con el objetivo de captar mejores tácticas en cuanto al liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional trata de estimular tanto al líder como a los subordinados y que se alcance a ejecutar una transformación interna en el cliente interno consiguiendo así efectos significativos para la empresa, dicho de otro modo, dicho liderazgo motiva a los colaboradores a realizar actividades mucho más de lo que esperan los gerentes y en el mismo sentido proporciona una visión, fines y una misión simultánea para la institución. En este sentido, los colaboradores van más allá de sus mismos propósitos o intereses y laboran para los fines grupales, en definitiva, alcanzar resultados altos o superiores se puede conseguir transformando a los subordinados, sus motivaciones, la madurez, sus actitudes y sus valores.

El problema hallado en la pesquisa origina el desarrollo de tácticas de liderazgo transformacional para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

Esta propuesta tiene por propósito sensibilizar y brindar dicha propuesta a los directivos de la entidad a través de diferentes talleres detallados que le proporcionara ejecutar y compartir con sus colaboradores que combinan factores de motivación y formación los cuales tendrán a bien mejorar el compromiso organizacional, de ese modo se lograra alcanzar los objetivos que la entidad persigue.

En referencia a los resultados que se han conseguido por medio de la encuesta ejecutada a los colaboradores se evidenció que estos no se identifican con la entidad, están desmotivados, no se les permite un desarrollo personal, no se reconoce su desempeño laboral, la entidad no les proporciona capacitaciones a sus subordinados para mejorar su eficiencia y no les ofrecen funciones adecuadas.

3.2.3 Objetivos

Objetivo General

Implementar estrategias de Liderazgo Transformacional para lograr el compromiso organizacional

Objetivos específicos

Capacitar tanto a los colaboradores como al directorio de la entidad para que asuman conocimientos en referencia al liderazgo transformacional y la manera esta mejorara el compromiso institucional.

Propiciar el desarrollo de liderazgo transformacional, interactuando de forma eficiente las 4 dimensiones significativas: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y la estimulación intelectual

Ejecutar diversas sesiones de aprendizaje donde todos los colaboradores de la entidad participen con el propósito de que puedan seguir creando saberes a través de la implementación de la propuesta.

3.2.4 Etapas de la propuesta

La propuesta que se ejecutará por medio de un plan de tácticas de liderazgo transformacional para lograr el compromiso organizacional de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque 2022, por lo cual seguirá las siguientes etapas:

Diagnóstico: dichos resultados que se obtuvieron por medio de la ejecución de la encuesta se determinaron algunos problemas en ciertos indicadores.

Planificación: formulación descriptiva del liderazgo transformacional por medio de las tácticas para dar solución al problema.

Implementación: talleres y/o capacitaciones que serán piezas esenciales para lograr el compromiso organizacional.

Propuesta: poner en práctica la propuesta de tácticas de liderazgo transformacional para lograr el compromiso organizacional.

3.2.5 Estrategias de solución

a. Estrategias de liderazgo transformacional en referencia a la influencia idealizada.

Actividad:

Ejecutar el siguiente taller: “Predicar con el ejemplo”

La influencia idealizada nace cuando el individuo actúa como fuente de modelo para su institución y que este predique con el ejemplo, he aquí la importancia de un líder que tiene que alinearse a lo que dice y lo que realmente hace en función a su centro laboral, esto ocasionará que los subordinados les tengan admiración, confianza y mucho respeto. Para ello se tiene a bien ejecutar dicho taller.

Acciones:

Contratar a un ponente profesional para brindar el presente taller.

El profesional experto explicará a los colaboradores y superiores sobre la importancia de predicar con el ejemplo para conseguir admiración, respeto y confianza.

El experto deberá otorgar a cada individuo una hoja y un lapicero, donde cada uno de ellos escribirán las actitudes y conductas que más le molestan de sus compañeros y de sus mismos superiores.

Luego el experto recolectará la información y la leerá a para todos de manera anónima.

En definitiva, el experto de una forma dinámica hará una reflexión sobre los resultados, puesto que ayudará a que cada uno tome conciencia de lo que hace y también de lo que no hace, para que así cada uno se analice y pueda mejor.

Dirigido a: los jefes y colaboradores.

Duración: 1 hora.

Materiales: lapiceros y hojas bond.

Lugar de ejecución: Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Tabla 29: Taller N°1

Estrategia	Actividades	Acciones	Duración	Responsable	Presupuesto
Liderazgo Transformacional en Referencia a la Influencia Idealizada.	Taller “Predicar con el ejemplo”	Contratar a un ponente profesional para brindar el presente taller.	1 hora	Ponente	S/. 120.00
		Explicar a los colaboradores y superiores sobre la importancia de predicar con el ejemplo para conseguir admiración, respeto y confianza.			
		Cada individuo deberá escribir las actitudes y conductas que más le molestan de sus compañeros y de sus mismos superiores.			
		El experto recolectará la información y la leerá a para todos de manera anónima.			
		El experto de una forma dinámica hará una reflexión sobre los resultados.			
		Brindar a cada individuo, una hoja bond y un lapicero.		Directorio	S/. 60.00

Fuente: Elaboración propia.

b. Estrategia de Liderazgo Transformacional en referencia a la motivación inspiradora.

Actividad: “Recreación Laboral”.

En la actualidad los ambientes laborales donde no se hace actividades diferentes a lo habitual por lo general el personal de trabajo vive en estado de estrés y tensiones, esto está provocando que los trabajadores no se sientan motivados para desarrollar sus labores. Por tal razón esta estrategia propone desarrollar actividades de recreación laboral, lo cual ayudará a tener un personal motivado con la voluntad de alcanzar los objetivos que han sido planteados por sus líderes.

Las actividades de recreación más usuales que se plantean en las entidades son las siguientes:

Competencias deportivas: competencias de vóley, fútbol y las famosas carreras de atletismo, etc. Al mismo tiempo de inculcar la competencia pura entre los diversos departamentos de la entidad, estas acciones contribuyen a que los empleados estén con menos estrés, más actividad física lo cual contribuirá con el bienestar corporal.

Celebraciones: tener presente los cumpleaños de los miembros de la entidad, aniversario de la institución, días festivos culturales o como Halloween; estas son festividades que generan mucha alegría entre los miembros, los cuales son muy favorables para la entidad dado que los colaboradores se sentirán más motivados para realizar sus actividades diarias.

Pausas laborales: disponer de ciertas pausas laborales durante las horas de trabajo favorece a que la mente se despeje. Aquí se podrá desarrollar algunos ejercicios de relajación los cuales serán instruidos por el guía o alguna persona del grupo desde sus sitios.

Así, cuando retornen a sus actividades laborales que estaban haciendo podrán poseer una visión más nítida e ideas novedosas.

Acciones.

Para ejecutar las actividades descritas anteriormente como lo son; competencias deportivas, celebraciones o pausas laborales, los líderes o jefes deberán reunirse para concretar qué día, hora y lugar deberán realizarlas, pues tendrán que analizar cómo es que se van a organizar para ponerlas en práctica.

En seguida, los encargados deberán de dar a conocer las actividades extras que en adelante se irán a realizar.

Explicar la importancia de las actividades que se pretenden desarrollar con el fin de poseer siempre un personal motivado y con ganas de seguir aportando a la entidad.

De ser necesario un instructor, la entidad pedirá apoyo de un docente de educación física, dado que la organización posee las facilidades para ello.

Dirigido a: los jefes y colaboradores.

Duración: 1 hora.

Lugar de ejecución: Gerencia Regional de Educación Lambayeque

Tabla 30: Actividad N°2

Estrategia	Actividades	Acciones	Duración	Responsable	Presupuesto
Liderazgo Transformacional en Referencia a la motivación inspiradora.	"Recreación Laboral".	Para ejecutar las actividades descritas anteriormente como lo son; competencias deportivas, celebraciones o pausas laborales, los líderes o jefes deberán reunirse para concretar qué día, hora y lugar deberán realizarlas, pues tendrán que analizar cómo es que se van a organizar para ponerlas en práctica.	1 hora	Jefes	S/. 0.00
		En seguida, los encargados deberán de dar a conocer las actividades extras que en adelante se irán a realizar.			
		Explicar la importancia de las actividades que se pretenden desarrollar con el fin de poseer siempre un personal motivado y con ganas de seguir aportando a la entidad.			
		De ser necesario un instructor, la entidad pedirá apoyo de un docente de educación física, dado que la organización posee las facilidades para ello.			

Fuente: Elaboración propia.

(*) La empresa no ejecutara ningún gasto adicional, puesto que si se requiere de algún instructor solicitará apoyo de un docente de educación física.

c. Estrategia de Liderazgo Transformacional en referencia a la consideración individualizada.

Actividad: Ejecutar la siguiente campaña denominada “**Campaña de salud mental y física en el trabajo**”.

La consideración individualizada está referida básicamente a la preocupación que se tiene por saber las necesidades y la solución que se le brinda para solucionarlo a cada uno de los colaboradores. Tener consideración individualizada por los subordinados quiere decir que de forma sincera y honesta muestra preocupación por lo que el otro está atravesando. Hacer referencia a cada uno de los involucrados que un cheque físico es importante porque de ese modo podemos prevenir cualquier enfermedad y que ser atendidos por un psicólogo es una muestra de fortaleza y valentía para cuidar nuestro bienestar emocional. Los colaboradores al ser evaluados tanto física como psicológicamente podrán obtener buenos logros y un buen crecimiento tanto en el ámbito laboral como personal. Para ello se debe brindar la siguiente campaña.

Acciones:

Solicitar el apoyo de estudiantes que estén cursando los últimos ciclos de la carrera de medicina y psicología.

Los profesionales invitados para dicha campaña deberán otorgar una pequeña sensibilización tanto a los colaboradores como a los jefes sobre la importancia de ser evaluados tanto física como psicológicamente.

Los resultados o el diagnóstico que sea encontrado serán dados de forma personal y así evitar que estos sean divulgados.

La entidad deberá otorgar un refrigerio a los profesionales invitados para dicha campaña.

Dirigido a: los jefes y colaboradores.

Duración: 4 horas (Medicina General)

Duración: 4 horas (Psicología)

Lugar de ejecución: Gerencia Regional de Educación Lambayeque

Tabla 31: Campaña N°3

Estrategia	Actividades	Acciones	Duración	Responsable	Presupuesto
Liderazgo Transformacional en referencia a la consideración individualizada	"Campaña de salud mental y física en el trabajo".	Solicitar el apoyo de estudiantes que estén cursando los últimos ciclos de la carrera de medicina.	4 horas	02 estudiantes de medicina de últimos ciclos.	(*)0.00
		Solicitar el apoyo de estudiantes que estén cursando los últimos ciclos de la carrera de psicología.	4 horas	02 estudiantes de psicología de últimos ciclos.	(*)0.00
		Los profesionales invitados para dicha campaña deberán otorgar una pequeña sensibilización tanto a los colaboradores como a los jefes sobre la importancia de ser evaluados tanto física como psicológicamente.	30 minutos	Profesionales en psicología y medicina general.	(*)0.00
		La entidad deberá otorgar un refrigerio a los profesionales invitados para dicha campaña.		Los jefes	S/. 120.00

Fuente: Elaboración propia.

(*) La empresa invertirá únicamente en refrigerios, puesto que los médicos serán solicitados de manera voluntaria para realizar dicha labor.

d. Estrategia de Liderazgo Transformacional en referencia a la estimulación intelectual.

Actividad: Ejecutar el siguiente taller: “Juego de Roles”

La estimulación intelectual está referida a que los colaboradores deben desarrollar habilidades para solucionar los problemas que puedan suscitar en su centro laboral, en este sentido deben alinearse en la innovación, creatividad y en la estimulación. Para ello se debe brindar el siguiente taller.

Acciones:

Contratar a un ponente profesional para brindar el presente taller.

El experto antes de la dinámica deberá explicar a los colaboradores y jefes la importancia y los conceptos básicos de la estimulación intelectual.

Desarrollo del taller.

En la presente dinámica de resolución de conflictos les pedirá a los colaboradores que dramaticen un escenario real o ficticio donde se despliegue el conflicto o problema. El propósito es que se preparara la empatía para implantar esta dinámica. Para ello se les dará a los individuos media hora.

En consecuencia, el experto planteará el contexto del problema hipotético o existente y pedirá a los individuos que tomen el rol en la situación planteada.

Al transcurrir la actuación, los colaboradores y dirigentes que están visualizando también podrán ir tomando nota, al finalizar se hará un debate para que todos los individuos puedan llegar a un punto de entendimiento y obtener un compromiso en común.

Los jefes deberán brindar un refrigerio.

Dirigido a: los jefes y colaboradores.

Duración: 1 hora.

Lugar de ejecución: Gerencia Regional de Educación Lambayeque

Tabla 32: Taller N°4

Estrategia	Actividades	Acciones	Duración	Responsable	Presupuesto
		Contratar a un ponente profesional para brindar el presente taller.			
Liderazgo Transformacional en Referencia a la Estimulación intelectual	Taller “Juego de Roles”.	El experto antes de la dinámica deberá explicar a los colaboradores y jefes la importancia y los conceptos básicos de la estimulación intelectual.	1 hora	Ponente	S/. 120.00
		Desarrollo de la dinámica.			
		Los jefes deberán brindar un refrigerio.		Directorio	S/. 200.00

Fuente: Elaboración propia.

e. Estrategia de Liderazgo Transformacional por medio del Coaching.

Actividad.

Otorgar sesión de Coaching a los jefes y personal administrativo de la GREDL.

Justificación.

La sesión de coaching es para descubrir cuáles son las creencias limitantes que poseen tanto los jefes como el personal que labora en la GREDL con la intención de que puedan adoptar un estilo de **líder transformador** y que puedan poseer por medio de sus mismos pensamientos, las habilidades esenciales para romper sus creencias restrictivas y de ese modo logren influir de forma positiva en las personas que tienen a su cargo.

Responsable.

Contrato de Coach experto en life coaching, el cual su especialidad está basada en metodología y técnicas conversacionales que ayuden a los trabajadores a que consigan sus propósitos u objetivo, del mismo modo facilita a al ser humano a desarrollar su potencial, acrecentar su nivel de resultado y prosperidad.

Lugar de ejecución: Gerencia Regional de Educación Lambayeque

Tabla 33: sesión de Coaching N°5.

Estrategia	Actividades	Acciones	Duración	Responsable	Presupuesto
Liderazgo Transformacional en Referencia por medio del Coaching.	Sesión de Coaching.	Otorgar una sesión de life coaching .	2 hora	Coach.	S/. 250.00
	TOTAL				S/. 250.00

Fuente: Elaboración propia.

3.3.7. Cronograma general de actividades

Tabla 33: *Cronograma General de Actividades*

	<i>ENERO</i>				<i>FEBRERO</i>
	10 /01 /2022	17/01/2022	24/01/2022	31/01/2022	10/02/2022
ACTIVIDADES					
Primera estrategia: “Liderazgo Transformacional en referencia a la Influencia Idealizada”.	X				
Taller: “Predicar con el ejemplo”					
Segunda estrategia: “Liderazgo Transformacional en referencia a la motivación inspiradora”					
Actividad: “Recreación Laboral”.		X			
Tercera estrategia: “Liderazgo Transformacional en referencia a la consideración individualizada”					
Campaña: “Campaña de salud mental y física en el trabajo”.			X		
Cuarta estrategia: “Liderazgo Transformacional en referencia a la estimulación intelectual”					
Taller: “Juego de Roles”				X	

Quinta estrategia: Estrategia de Liderazgo Transformacional por medio del Coaching.

X

Otorgar sesión de Coaching

Fuente: Elaboración propia.

3.3.8. Presupuesto general

Tabla 34: *Presupuesto general*

Actividades	Recursos	Cantidad	Precio/Unitario	Presupuesto total
Taller: “Predicar con el ejemplo”	Ponente	1 Profesional	S/. 120.00	S/ 120.00
	Papel bond	100 Und.	S/. 0.10	S/ 10.00
	Lapicero	100 Und.	s/. 0.50	S/. 50.00
	*Equipo de cómputo (Laptop, proyector, etc)	-	-	S/ 0.00
Actividad: “Recreación Laboral”.	Instructor	1 Profesional	S/. 0.00	S/ 0.00
Actividad: “Campaña de salud mental y física en el trabajo”.	02 estudiantes de psicología de últimos ciclos.	2 Profesionales	S/. 0.00	S/ 0.00
	02 estudiantes de medicina de últimos ciclos.	2 Profesionales	S/. 0.00	S/ 00.00
Taller “Juego de Roles”.	Refrigerio	-	-	S/200.00
	Profesional *Equipo de cómputo (Laptop, proyector, etc)	1 Profesional	S/. 120.00	S/ 120.00
	Refrigerio	-	-	S/ 00.00
Sesión de Coaching.	Coach	1 Profesional	S/. 250.00	S/ 250.00
TOTAL DEL PRESUPUESTO				S/. 950.00

Fuente: Elaboración propia.

(*) las actividades expuestas se sugieren que sean ejecutadas en las instalaciones de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque donde se cuenta con el equipo de cómputo.

3.3.9. Financiamiento.

El monto total de la propuesta será de S/. 950.00 el cual será solventado por la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

3.3.10. 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	INVERSION	TOTAL	TOTAL
(Año 2020)		INGRESO	EGRESO
0	S/.950.00	0	0
1		S/.26,665,005.00	S/.21,941,196.00

Inversión	S/.950.00
Tasa	5%

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

VNA INGRESOS	S/25,395,242.86
VNA EGRESOS	S/20,896.377.14
VNA (EGRESOS + INVERSION)	S/20.897,327.14
COSTO BENEFICIO	1.215238805

Fuente: Elaboración propia

El costo beneficio conseguido es un total de 1.22, 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 compromiso organizacional en los trabajadores y ello se verá reflejado en la recaudación económica anual, puesto que los colaboradores podrán laborar de una forma más tranquila y amena.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES.

En vista de haber concluido con la indagación y de haber analizado los resultados por medio de los métodos estadísticos y del bosquejo teórico que respalda la investigación, se concluye que:

En referencia al Objetivo N°01 de Liderazgo Transformacional, **se analizó** a través de una guía de observación donde se obtuvieron los resultados que, en la entidad de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque se ha evidenciado la ausencia de una influencia idealizada puesto que lo que el líder dice ser en la práctica no lo demuestra con hechos lo que ocasiona que los colaboradores no sientan admiración, confianza y respeto por sus líderes, por otro lado, se observó que los líderes no motivan a sus colaboradores para alcanzar o asumir nuevos retos dentro de la organización, otro factor que se evidenció fue que a cada uno de los colaboradores no se le brinda la ayuda necesaria cuando están atravesando por un problema personal o laboral lo cual está generando mucha desmotivación influyendo negativamente en el rendimiento institucional y por último se observó que el personal laboral no ha logrado mejorar sus habilidades para afrontar los problemas o los cambios bruscos que se puedan presentar; todos estos factores hacen ver que la entidad no ejerce ningún tipo de estrategias de liderazgo transformacional lo cual es importante ponerlos en práctica para que puedan mejorar su compromiso institucional tanto los colaboradores como los mismos líderes de dicha entidad.

En cuanto al Objetivo N°02 de Compromiso Organizacional, **se diagnosticó** por medio del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Regional De Educación Lambayeque, manifestaron no sentirse identificados con la entidad, que la institución no se preocupa por motivarlos para trabajar en un buen ambiente laboral y poder cumplir con los objetivos que la entidad persigue, por otro lado se detectó también que los jefes no reconocen ni mucho menos valoran su desempeño dentro de la entidad, la ausencia de capacitaciones para ejecutar adecuadamente sus actividades es también un factor que hace correr el riesgo de que estos no desarrollen sus funciones como es debido afectando seriamente en la productividad institucional y también se encontró que las responsabilidades que los dirigentes asignan no son las adecuadas, estos altercados han

ocasionado que los subordinados no logren tener un compromiso para con su centro laboral.

En alusión al Objetivo N°03 que, al **diseñar** estrategias de Liderazgo Transformacional para la Gerencia Regional De Educación Lambayeque, se logró proponer diferentes actividades estratégicas con el propósito de solucionar los problemas que la institución está pasando actualmente, para de ese modo poder lograr el compromiso organizacional lo cual dará lugar a que los colaboradores se sientan identificados con la entidad, y sobre todo comprometidos con los objetivos que la entidad estatal persigue.

Con respecto a la hipótesis establecida se ha podido demostrar por medio de la indagación y el desarrollo de los objetivos que el liderazgo transformacional como estrategia si mejorará el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, lo cual quiere decir que la indagación tiene un soporte positivo para la institución.

4.2. RECOMENDACIONES.

Como resultado del trabajo de indagación, se arribó a las siguientes recomendaciones que a continuación se establecen, las mismas que se establecen en referencia a los indicadores estipulados en la variable independiente que es liderazgo transformacional la cual da solución al problema estipulado en la indagación, por tanto:

Se recomienda a la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, tener bastante consideración en cuanto al liderazgo transformacional pues esta variable ayudará significativamente en el compromiso organizacional, ya que es esencial que se tenga en cuenta para tener colaboradores comprometidos con los objetivos que la entidad se allá trazado alcanzar, en consecuencia, al ser una entidad pública estará sujeta a los juicios de los ciudadanos por lo que es necesario que los colaboradores estén motivados y capacitados para brindar un buen servicio.

Por otro lado, se recomienda a los dirigentes de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, implementar un programa continuo de talleres y capacitaciones colectivas, donde estén presentes tanto los colaboradores como los jefes, para de ese modo crear lazos de convivencia y fortalecer la confianza entre ellos, pues de ese modo se podrá lograr el compromiso organizacional.

Se exhorta a que la entidad busque un lugar apropiado y adecuado para la ejecución de las estrategias de liderazgo transformacional, donde no se pueda interrumpir las labores

de los expertos que brindaran dichos talleres y/o capacitaciones tanto a los subordinados como a los mismos jefes.

Se sugiere que dicha propuesta establecida en la indagación deba compartirse con otras entidades tanto públicas como privadas que estén atravesando problemas de compromiso organizacional, pues esto demostrará que la entidad muestra interés por el bienestar del factor humano dentro de las organizaciones, lo cual será muy beneficioso para la entidad en cuanto a su reputación, forjando así en su mismo personal las ganas de seguir laborando y que otros profesionales también quieran formar parte del equipo de trabajo de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

REFERENCIAS

- Basurto, L. (2017). *Liderazgo Transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logistica Integrado S.A. 2016. Universidad Cesar Vallejos (Tesis).*: [repositorio.ucv.edu.pe › handle › UCV](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV)
- Bass, B. y Riggio, R. (2016). *Liderazgo transformacional*. 3ed. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. London.
- Cabrera, E. y Mojalott, N. (2018). *Marketing interno y compromiso organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, 2018. Universidad Pe ruana Unión.* : <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1268>
- Carpio, W. (2018). *Relación del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada TELESUP Chiclayo 2017.* Universidad Particular de Chiclayo. (Tesis): <http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/169/1/TESIS.pdf>
- Chow, R. (1994). Where Have All the Natives Gone? In Mongia, P. (Ed). *Contemporary postcolonial theory*. London: Arnold.
- Colquitt, J., Lepine, J., Wesson, M. (2018). *Compromiso organizacional*. McGraw Hill. Nueva York.
- Coronado, J. (2018). *Aplicación de un programa de Liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura 2017.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. (Tesis): <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2117/CORONADO%20ESPINOZA%20JESUS%20JACOBO%20tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hidrogo, C. y Naranjo, K. (2016). *Relación entre la percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de Puce Matriz Quito.* Universidad Católica del Ecuador.: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1>
- Hunter, M. (2016). *La transformación. Estrategias de liderazgo e innovación*. Willey Publisher. Canada.

- Junco, W. (2018). *Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017*. Universidad José María Arguedas : <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/381>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2014). *Investigación del comportamiento (4ª ed.)*. Mexico. McGraw-Hill.
- Lema, M. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecologica del Austro*. Pontifica Universidad Catolica del Ecuador(Tesis):<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14654/Tesis%20MGL%20Liderazgo%20Econom%C3%ADa%20popular%20y%20solidaria.Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Loza, S. (2016). *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de Aymes S.A.*. Universidad Central del Ecuador (Tesis). : <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UCE-0007-410i.pdf>
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Universidad Peruana Unión. (Tesis). : <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>
- Maradiegue, P. y Romero, S. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con la visión compartida y aprendizaje organizativo de los colaboradores de Manpower, Chiclayo, 2017*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Tesis).: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1853/1/TL_FrechMaradieguePiroshka_RomeroCanarioSindy.pdf
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (2016). *Compromiso organizacional en el trabajo, teoría y aplicaciones*. California: Sage
- Miroshnik, V. (2016). *Cultura y compromiso organizacional*. Palgrave Macmillan. Nueva York.
- Molina, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el engagement de los colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica de Quito*. Universidad de Quito (Tesis).: <http://dspace.udla.edu.ec/jspui/bitstream/33000/9913/1/UDLA-EC-TPO-2018-10.pdf>

- Montenegro, J. (2018). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar psicológico y satisfacción laboral bajo el rol mediador de la confianza en los colaboradores administrativos del Poder Judicial – Chiclayo 2017*. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Tesis): http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1447/1/TL_MontenegroCabreraJavier.pdf
- Mori A. (2018). *Compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa retail de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Tesis): http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1775/1/TL_MoriZu%c3%bligaAnderson.pdf
- O'Reilly, A.C. (2016). *Personas y cultura organizacional. Un acercamiento al compromiso organizacional*. 3ed. McGraw Hill. Mexico.
- Purisaca, P. y Sobrino, A. (2017). *Liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la IEP Ceibos – Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo (Tesis) : http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18823/purisaca_vp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá*. Universidad Militar de Nueva Granada (Tesis): <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/FiagáPuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?sequence=1>
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones laborales*. Universidad Andina Simón Bolívar (Tesis). : <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Universidad Simón Bolívar de Ecuador.: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacción.pdf>
- Seclén, G. (2019). *Nivel de compromiso organizacional de los egresados de administración de empresas (2013-2015) USAT en una empresa financiera estudio de caso: agencias BCP en el distrito de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1885>
- Sorensen, E. (2016). *Liderazgo transformacional en enfermería*. Springer Publishing Company. New York.

Tamayo y Tamayo, M. (2013). El proceso de la investigación científica. Cuarta edición. Limusa. Mexico.

Talavera, A. y Alemán, C. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09*. Universidad Cesar Vallejo (Tesis).: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5632/Talavera_VARF-Alemán_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Távora, N. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones Sede Chiclayo, 2018*. Universidad Señor de Sipán.: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4907>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>¿En qué medida el liderazgo transformacional como estrategia logrará el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022?</p>	Objetivo General	<p>Si se aplica el liderazgo transformacional como estrategia entonces mejorara el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022.</p>	<p>Variable Independiente Liderazgo Transformacional</p>	Influencia idealizada	Admiración Confianza Respeto
	Proponer estrategias de liderazgo transformacional para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022.			Motivación inspiradora	Optimismo Entusiasmo Motivación
	Objetivos Específicos			Consideración individualizada	Logro Crecimiento Personalización
	Analizar las dimensiones de Liderazgo Transformacional para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.			Estimulación intelectual	Innovación Creatividad Estimulación
	Diagnosticar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.			Compromiso afectivo	Apego emocional Permanencia laboral Esfuerzo
	Diseñar la propuesta de liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque 2022.			Compromiso Continuo	Continuidad Inversión
				Compromiso normativo	Obligación Normativas

CUESTIONARIO

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como finalidad determinar de qué manera el liderazgo transformacional como estrategia logrará el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2022

INSTRUCCIONES: Señale con una X, en aquella opción que exprese su conformidad, percepción, sentir o actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Puntuaciones de escala Likert				
Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Total Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
1	¿Cree usted que las responsabilidades establecidas por su jefe son adecuadas?					
2	¿Considera usted que cumple eficientemente con sus respectivas funciones dentro de la institución?					
3	¿Considera usted que cumple con sus funciones solo para mantener su puesto de trabajo?					
4	¿Considera usted que la organización apuesta por el desarrollo del talento humano de su personal?					
5	¿Considera usted que la institución prioriza las capacitaciones para la mejor eficiencia en sus colaboradores?					
6	¿Considera usted que la institución prioriza las capacitaciones para la mejor eficiencia en sus colaboradores?					
7	¿Considera usted que sus superiores reconocen y valoran su desempeño dentro de la institución?					
8	¿Considera usted que su nivel de aporte ayuda al desarrollo de sus funciones dentro de la institución?					
9	¿Cree usted que su jefe inmediato se preocupa por mantener elevado el nivel de desempeño de su personal?					
10	¿Considera usted que está plenamente identificado con la organización?					
11	¿Cree usted que la institución motiva a sus colaboradores para que se sientan identificados con ella?					
12	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo no se sienten identificados con la organización?					
13	¿Cree usted que las actividades en las que trabaja le permiten el desarrollo personal?					
14	¿Considera usted que cumplir con las tareas diarias en el trabajo le permiten el crecimiento profesional?					
15	¿Usted cree que la institución donde trabaja le brinda estabilidad y seguridad laboral?					
16	¿Considera usted que sus capacidades y competencias le aseguran (en cierta medida) seguir laborando?					
17	¿Ha considerado Ud. seguir trabajando en su centro de labores actual?					
18	¿Considera usted que su aporte es lo suficientemente valioso como para seguir desempeñándose en su centro laboral?					
19	¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?					
20	¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión?					
21	¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?					

Gracias por su tiempo

VALIDACION DE ENCUESTA

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		DR. MSK F. URBINA GARDENOS
PROFESIÓN		LIC. ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD		FINANZAS
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)		21 AÑOS
CARGO		TEFE. UNID. INVEST - FACEM
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	NEIRA AGUILAR IVÁN	
ESPECIALIDAD	ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL :	
	<p>Aplicar el liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019.</p>	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	ESPECÍFICOS:	
	<p>a) Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que presentan los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.</p> <p>b) Determinar el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.</p> <p>c) Validar la propuesta de liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.</p>	
<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 <u> 21 </u> reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a 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>	

Preguntas:	
OBLIGACIÓN	
1. ¿Cree usted que las responsabilidades establecidas por su jefe son adecuadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Considera usted que cumple eficientemente con sus respectivas funciones dentro de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Considera usted que cumple con sus funciones solo para mantener su puesto de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
INVERSIÓN	
4. ¿Considera usted que la organización apuesta por el desarrollo del talento humano de su personal?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Considera usted que la institución prioriza las capacitaciones para la mejor eficiencia en sus colaboradores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Cree usted que la organización facilita recursos materiales equipos e infraestructura necesarios para el desarrollo eficaz de su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

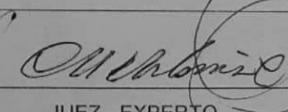
ESFUERZO	
07. ¿Considera usted que sus superiores reconocen y valoran su desempeño dentro de la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
08. ¿Cómo calificaría usted su nivel de aporte respecto del desarrollo de sus funciones en la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
09. ¿Cree usted que su jefe inmediato se preocupa por mantener elevado el nivel de desempeño de su personal?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
APEGO EMOCIONAL	
10. ¿Considera usted que está plenamente identificado con la organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Cree usted que la institución motiva a sus colaboradores para que se sientan identificados con ella?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo no se sienten identificados con la organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
PERMANENCIA LABORAL	



13. ¿Cree usted que las actividades en las que trabaja le permiten el desarrollo personal?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera usted que cumplir con las tareas diarias en el trabajo le permiten el crecimiento profesional?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Usted cree que la institución donde trabaja le brinda estabilidad y seguridad laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
CONTINUIDAD	
16. ¿Considera usted que sus capacidades y competencias le aseguran (en cierta medida) seguir laborando?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Ha considerado Ud. seguir trabajando en su centro de labores actual?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Considera usted que su aporte es lo suficientemente valioso como para seguir desempeñándose en su centro laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Normativo	
19. ¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?	_____
20. ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>21</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	<i>ESTAN BIEN PLANTEADOS - LAS INTERROGANTES</i>
3. OBSERVACIONES	<i>NO HAY OBSERVACIONES</i>


 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Juan Amilcar Villanueva Celis
PROFESIÓN		Lic. Administración y Ing. de Sistemas
ESPECIALIDAD		Maestría en Administración de Neg.
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		06 años
CARGO		DTC
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	NEIRA AGUILAR IVÁN	
ESPECIALIDAD	ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL : Aplicar el liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019.	
	ESPECÍFICOS: a) Diagnosticar el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. b) Determinar las estrategias de Liderazgo Transformacional para lograr el compromiso organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. c) Validar la propuesta de liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de <u>21</u> reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a 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.	

Preguntas:	
OBLIGACIÓN	
1. ¿Cree usted que las responsabilidades establecidas por su jefe son adecuadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Considera usted que cumple eficientemente con sus respectivas funciones dentro de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Considera usted que cumple con sus funciones solo para mantener su puesto de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
INVERSIÓN	
4. ¿Considera usted que la organización apuesta por el desarrollo del talento humano de su personal?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Considera usted que la institución prioriza las capacitaciones para la mejor eficiencia en sus colaboradores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Cree usted que la organización facilita recursos materiales equipos e infraestructura necesarios para el desarrollo eficaz de su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

ESFUERZO	
07. ¿Considera usted que sus superiores reconocen y valoran su desempeño dentro de la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
08. ¿Cómo calificaría usted su nivel de aporte respecto del desarrollo de sus funciones en la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
09. ¿Cree usted que su jefe inmediato se preocupa por mantener elevado el nivel de desempeño de su personal?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
APEGO EMOCIONAL	
10. ¿Considera usted que está plenamente identificado con la organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Cree usted que la institución motiva a sus colaboradores para que se sientan identificados con ella?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo no se sienten identificados con la organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
PERMANENCIA LABORAL	



13. ¿Cree usted que las actividades en las que trabaja le permiten el desarrollo personal?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera usted que cumplir con las tareas diarias en el trabajo le permiten el crecimiento profesional?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Usted cree que la institución donde trabaja le brinda estabilidad y seguridad laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
CONTINUIDAD	
16. ¿Considera usted que sus capacidades y competencias le aseguran (en cierta medida) seguir laborando?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Ha considerado Ud. seguir trabajando en su centro de labores actual?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Considera usted que su aporte es lo suficientemente valioso como para seguir desempeñándose en su centro laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Normativo	
19. ¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?	_____
20. ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>21</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

[Firma]
JUAN A. PALOMARES Calderón
 JUECES SUPLENTE Y DE ROTACIÓN
 RES. CIP. 137906

JUEZ - EXPERTO
 DNI: 41400923

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Castañeda Gonzalez Jaime
	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Docencia y Marketing
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	14
	CARGO	DTP. USS- UDCH
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	NEIRA AGUILAR IVÁN	
ESPECIALIDAD	ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL : Aplicar el liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019.	
	ESPECÍFICOS: a) Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional que presentan los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. b) Determinar el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. c) Validar la propuesta de liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de <u>21</u> reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a 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.	



Preguntas:	
OBLIGACIÓN	
1. ¿Cree usted que las responsabilidades establecidas por su jefe son adecuadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Considera usted que cumple eficientemente con sus respectivas funciones dentro de la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Considera usted que cumple con sus funciones solo para mantener su puesto de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
INVERSIÓN	
4. ¿Considera usted que la organización apuesta por el desarrollo del talento humano de su personal?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Considera usted que la institución prioriza las capacitaciones para la mejor eficiencia en sus colaboradores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Cree usted que la organización facilita recursos materiales equipos e infraestructura necesarios para el desarrollo eficaz de su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____



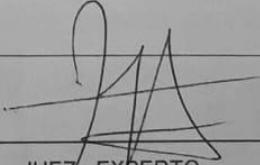
ESFUERZO	
07. ¿Considera usted que sus superiores reconocen y valoran su desempeño dentro de la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
08. ¿Cómo calificaría usted su nivel de aporte respecto del desarrollo de sus funciones en la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
09. ¿Cree usted que su jefe inmediato se preocupa por mantener elevado el nivel de desempeño de su personal?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
APEGO EMOCIONAL	
10. ¿Considera usted que está plenamente identificado con la organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Cree usted que la institución motiva a sus colaboradores para que se sientan identificados con ella?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo no se sienten identificados con la organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
PERMANENCIA LABORAL	



13. ¿Cree usted que las actividades en las que trabaja le permiten el desarrollo personal?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera usted que cumplir con las tareas diarias en el trabajo le permiten el crecimiento profesional?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Usted cree que la institución donde trabaja le brinda estabilidad y seguridad laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
CONTINUIDAD	
16. ¿Considera usted que sus capacidades y competencias le aseguran (en cierta medida) seguir laborando?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Ha considerado Ud. seguir trabajando en su centro de labores actual?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Considera usted que su aporte es lo suficientemente valioso como para seguir desempeñándose en su centro laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Normativo	
19. ¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?	_____
20. ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>21</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 JUEZ - EXPERTO
 Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
 CLAD - 15345



Universidad
Señor de Sipán

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 12 de octubre de 2022

Representante Legal: Daniela Romero Chavil
Administrador: Miguel Ángel Calderón Reaño
MAISA

Asunto: *Solicito permiso y apoyo en investigación.*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conoedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestros estudiantes del IV ciclo, puedan realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.



Detalle datos de los estudiantes:

- *NEIRA AGUILAR IVAN DNI: 75816673*

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestros alumnos no tengan inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,



Dra. CARLA ANGÉLICA REYES REYES
Directora
Escuela Profesional de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Chiclayo, 16 de diciembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0417-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 14 de diciembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 14/12/2022, donde solicita la aprobación en vías de regularización del Proyecto de Tesis, del Bachiller, de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR en vías de regularización, el Proyecto de Tesis, del Bachiller de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
01	NEIRA AGUILAR IVÁN	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
 Decano
 Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
 Secretaria Académica
 Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

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

Pimentel, 01 De febrero del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

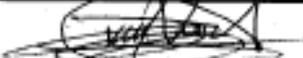
El suscrito:

NEIRA AGUILAR IVAN con DNI _75816673. En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2022.**

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

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

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

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
NEIRA AGUILAR IVAN	75816673	

Fotografías



Figura 22. Aplicación del instrumento (encuesta) a colaboradores.
Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 23. Aplicación del instrumento (encuesta) al personal que labora dentro de la institución.
Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque

NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COM
O ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMP
ROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERE
NCIA R**

AUTOR

Iván Neira Aguilar

RECUENTO DE PALABRAS

15940 Words

RECUENTO DE CARACTERES

90492 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

80 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

384.3KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 20, 2023 3:12 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 20, 2023 3:13 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

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° 839-2022-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, NEIRA AGUILAR IVAN, con su tesis Titulada LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE, 2022.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18% 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, 21 de febrero de 2023



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