



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Análisis del liderazgo transformacional en una Institución
Policial de Chiclayo, 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Ñañez Lopez Luis Ronald

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8596-8376>

Asesor:

Dr. Mego Nuñez Onesimo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido

Sublínea de Investigación:

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

Pimentel-Perú
2024



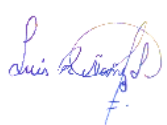
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(imos) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado** 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:

Análisis del liderazgo transformacional en una Institución Policial de Chiclayo, 2023

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 auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

ÑAÑEZ LOPEZ LUIS RONALD	DNI: 42792800	
-------------------------	---------------	---

Pimentel, 22 de agosto de 2024

Dedicatoria

Al Todopoderoso por siempre iluminarme y darme la sabiduría necesaria para lograr mi objetivo académico.

A mi familia, por ser pilares fundamentales de apoyo emocional y ser constantes de inicio a fin de mi carrera profesional.

A mis amigos, aquellos que han estado en todo el proceso académico brindándome apoyo emocional o ayudándome de alguna manera.

A mí mismo, por mi persistencia, que a pesar de laborar en una institución muy disciplinada supe esforzarme con dedicación y perseverancia, pues trascurrieron cinco años de estudios por duros y difíciles momentos.

Luis Ronald

Agradecimiento

Al Dr. Mirko Merino Nuñez, asesor del Trabajo de Investigación, por sus orientaciones y dedicación durante todo el proceso de investigación.

A los docentes en general de la Escuela de Administración, quienes fueron mis mentores y ver reflejado en ellos mi superación profesional.

A la Institución Policial de Seguridad del Estado Chiclayo, por facilitarme el apoyo en la aplicación de mi investigación y lograr un impacto significativo.

Luis Ronald

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Hipótesis	16
1.4. Objetivos	17
1.5. Aspectos teóricos.....	17
II. MATERIAL Y MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de la investigación	25
2.2. Población y muestra.....	25
2.3. Variables	26
2.4. Operacionalización de Variables	26
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	28
III. RESULTADOS.....	30
3.1. Tablas y gráficos.....	30
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	33
4.1. Discusión	33
4.2. Conclusiones	36
V. REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	42

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.....	27
Tabla 2 Validación de expertos	28
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad	28
Tabla 4 Nivel de Motivación e inspiración de la Unidad de Seguridad del Estado	30
Tabla 5 Nivel de Estimulación intelectual de la Unidad de Seguridad del Estado	30
Tabla 6 Nivel de Habilidades individuales de la Unidad de Seguridad del Estado	31

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de liderazgo transformacional.....	32
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo analizar el nivel de liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo, el tipo de investigación, fue básica, de diseño no experimental, descriptivo, tomó al corte transversal pues se midió la variable una sola vez; la población lo comprendió 80 colaboradores de la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo, distribuidos en diferentes áreas (Extranjería, Investigaciones, Seguridad de personalidades, logística y administrativos), la muestra lo conformó 65 colaboradores, que fueron considerados según los criterios de inclusión y exclusión; se usó la técnica de la encuesta con su instrumento cuestionario, conformado por 22 ítems, usándose la escala de Likert, a través del Alfa de Cronbach se obtuvo la confiabilidad del instrumento, 0,932, como resultado se obtuvo que el liderazgo transformacional podría beneficiarse de mejoras en todas las dimensiones evaluadas. Las áreas identificadas como malo y regular señalan oportunidades para el desarrollo del liderazgo en términos de motivación e inspiración, estimulación intelectual y habilidades individuales, se concluye que los líderes deben mejorar su capacidad para comunicar una visión positiva y fomentar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, además se promuevan un entorno que valore la creatividad y la innovación, lo cual es crucial para mejorar el rendimiento del equipo y adaptarse a desafíos imprevistos siendo necesario fortalecer competencias como la empatía y la comunicación clara, elementos esenciales para un liderazgo efectivo que fomente un ambiente de trabajo cohesivo y motivador.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, motivación, habilidades intelectuales, mejora continua

Abstract

The present investigation had as objective to analyze the level of transformational leadership in the State Security Unit of Chiclayo, the type of investigation was basic, of non-experimental, descriptive design, took the cross-section because the variable was measured only once; the population comprised 80 collaborators of the State Security Unit of Chiclayo, distributed in different areas (Immigration, Investigations, Security of personalities, logistics and administrative), the sample consisted of 65 collaborators, who were considered according to the inclusion and exclusion criteria; the survey technique was used with its questionnaire instrument, made up of 22 items, using the Likert scale, through Cronbach's Alpha the reliability of the instrument was obtained, 0.932, as a result it was obtained that the transformational leadership could benefit from improvements in all the dimensions evaluated. The areas identified as poor and regular indicate opportunities for leadership development in terms of motivation and inspiration, intellectual stimulation and individual skills. It is concluded that leaders must improve their ability to communicate a positive vision and encourage the personal and professional development of their collaborators, in addition to promoting an environment that values creativity and innovation, which is crucial to improve team performance and adapt to unforeseen challenges. It is necessary to strengthen skills such as empathy and clear communication, essential elements for effective leadership that fosters a cohesive and motivating work environment.

Keywords: Transformational leadership, motivation, intellectual skills, continuous improvement

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad enfrentan las organizaciones públicas y privadas enfrentan la difícil situación, muchas de estas no saben asumir un buen liderazgo desde diferentes enfoques de su competencia, tomar la mejor decisión en el ámbito laboral es generalmente más compleja, pero en una situación relativamente estable, se puede aprovechar la experiencia de lidiar con cuestiones similares, se requiere un enfoque muy centrado en la recopilación de información, se recopila una gran cantidad de datos, los cuales no son relevantes ni útiles.

La problemática en el contexto internacional, Robinson (2021), los problemas que pueden enfrentar algunos líderes empresariales al tomar decisiones es la inmensa cantidad de datos que se requiere, precisa también que cuando alguien sugiere una decisión con la que no está de acuerdo, se debe preguntar sobre la información que le llevó a tomar esa decisión antes de responder.

Al igual que Li (2019), el problema del liderazgo se centra en el esfuerzo de sus líderes quienes no están involucrados de manera efectiva en su trabajo, de igual forma no se estimula el comportamiento innovador y no se logra la confianza en el líder y el compromiso laboral dentro del contexto organizacional chino, hace falta un liderazgo transformacional, así como la confianza, el compromiso laboral y el empoderamiento para crear y mejorar el comportamiento laboral de los empleados, los directivos deberían desarrollar habilidades de liderazgo transformacional para garantizar resultados más innovadores (incluida la visión de una organización innovadora y la estimulación de los empleados para realizar actividades intelectuales).

En Pakistán, Afsar et al. (2019), hacen mención que los comportamientos de creación de empleo (aumenta recursos laborales estructurales, recursos sociales y desafíos laborales) tienen efecto en el liderazgo transformacional y este en el comportamiento laboral que emerge ser innovador de un empleado, por tal motivo las organizaciones pueden cosechar los beneficios de una fuerza laboral innovadora seleccionando, fomentando y desarrollando líderes transformacionales que faciliten a los empleados crear de manera proactiva un entorno de trabajo desafiante e ingenioso.

En Estados Unidos, Yue et al. (2019 (2019)), las organizaciones se ven impactadas por los cambios que puede generar el liderazgo asume por sus directivos, muchas veces no se logra la comunicación con transparencia y la confianza, por lo que no se logra la apertura del cambio de sus colaboradores.

En el ámbito nacional, en Lima, Barreto et al. (2022), en las organizaciones el liderazgo de los directivos es una herramienta clave, pues el problema se refleja en que los líderes no permiten tener la flexibilidad de los procesos y la capacitación que pueden tener sus colaboradores, no permitiendo de esta manera la promoción de un trabajo colaborativo en equipo y el reconocimiento de sus competencias laborales, logrando de esta manera que exista muchas veces la fuga de talentos.

Por su parte Zamalloa (2023). la administración pública peruana sigue siendo afectada por un liderazgo que asume orientado hacia la burocracia, de tal modo que las instituciones que empiezan con reformas muchas veces fracasan, debido a que el liderazgo es una capacidad de generar una visión estratégica para mejorar esta se ve truncado con los procesos que en sumatoria demora tiempo en darse prioridad y en efecto no se exige cambios o compromisos que suele el involucramiento de los colaboradores.

En Chiclayo, Bobadilla (2023), en su investigación indican que el líder de la organización tiene un nivel de liderazgo transformacional deficiente, ya que según el 44% de encuestado consideró que hay deficiente influencia idealizada, de la misma manera el 38% manifestó a la consideración individualizada, el 37% a la estimulación intelectual y el 34% al liderazgo inspiracional, asimismo, la productividad de los colaboradores es regular, de acuerdo con el 55% de encuestados, debido a que no siempre cuentan con los recursos necesarios ni las motivaciones adecuadas para alcanzar las metas y objetivos de la organización.

En el ámbito local, el liderazgo en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo se aprecia como deficiente, la falta de experiencia en algunos miembros de la Policía Nacional, se observa la falta de capacitación cuando brindan seguridad a las personalidades y/o dignatarios en los diferentes servicios que se realizan, esto conlleva a las malas de decisiones en cómo afrontar la inseguridad ciudadana afectando así la integridad para el dignatario como al personal policial, estos hechos se relacionan directamente a la falta de liderazgo.

En referencia a los antecedentes, en el contexto internacional, Meixner &

Pospisil (2021), en su trabajo de investigación analiza la relación entre la personalidad de los empleados, su compromiso organizacional y su percepción del comportamiento de sus líderes y la calidad de la comunicación, se realizó una revisión de la literatura, describiendo diferentes modelos de compromiso organizacional y su estructura multifactorial., se discute la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional, lo que lleva a la descripción del marco de los cinco grandes, como un concepto relevante en la investigación sobre la personalidad, siguió un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de $n = 300$ profesionales de negocios que midieron el compromiso emocional y conductual, la calidad de comunicación del liderazgo percibido, se usó la encuesta, y usó el análisis de regresión gradual, el estudio pudo mostrar cómo el compromiso emocional y conductual son predichos por la personalidad del empleado (conciencia para ambas medidas, neuroticismo adicionalmente para el compromiso emocional), por la percepción del estilo de liderazgo transformacional y por la calidad de liderazgo percibida.

Sulaiman (2023), en su estudio tuvo como objetivo investigar la influencia del liderazgo en la prestación de servicio. Se adoptó un enfoque de investigación cualitativa con la finalidad de ver la influencia de prácticas del liderazgo en la prestación de servicios en tiempos de cambio. Se tomó una muestra de un total de diez participantes de una población de 117 miembros del personal trayendo un muestreo intencional. Para los resultados mostraron que las dificultades logísticas y las limitaciones financieras son los desafíos que dificultan la prestación de servicios en el Ayuntamiento. La necesidad de que los gerentes y supervisores infundan, adiestren, aconsejen y produzcan a sus subordinados, para perfeccionar la prestación de servicios utilizando un estilo de liderazgo transformacional es indudable en los resultados. Por lo tanto, el Ayuntamiento debe prevalecer el presupuesto, fomentar las asociaciones público-privadas.

En Indonesia, Muafi & Ahmad (2022), en su estudio tuvieron como objetivo analizar el papel de liderazgo transformacional, en la aprobación de la estrategia empresarial considerando la contingencia de la intensidad competitiva. Asimismo, en la población de estudio son los gerentes de servicio de empresas con una nueva creación en las provincias de bricolaje y Java Oriental. La técnica de muestreo que se utilizó fue el método de muestreo intencional. Dichos datos fueron recogidos a

través de la distribución de cuestionarios y entrevistas, los resultados de este estudio demostraron un acuerdo entre cada tipología de estrategia de negocio con cada variable de contingencia examinada en este estudio. El ajuste de contingencia en la estrategia organizacional debe evaluarse para que el rendimiento del servicio pueda mejorarse y ser sostenible a largo plazo. Esta situación y condición mejorarán cuando se fortalezcan con el papel del liderazgo transformacional remoto.

En el contexto nacional,

Quillatupa & Silva. (2020), como objetivo tuvieron determinar la relación entre el estilo de liderazgo y las instituciones públicas. Se realizó una revisión de artículos indexados, de los cuales se seleccionaron 10, todos publicados entre 2014 y 2018. Estos estudios abordan cómo se aplican diferentes estilos de liderazgo y su impacto en las organizaciones analizadas. Los métodos utilizados incluyen análisis, observación y enfoques descriptivos. Los resultados indican que el estilo de liderazgo, ya sea a nivel micro o macro, afecta significativamente la satisfacción laboral de los empleados. Además, se sugiere implementar dimensiones de motivación asociadas al liderazgo transformacional y gestionar de manera distintiva conforme al liderazgo transaccional para fomentar la innovación y la creatividad.

Espinoza et al. (2023). Indicó en su investigación que el liderazgo transformacional implica generar y fomentar cambios positivos en sus seguidores, estos líderes no solo se comprometen con el desarrollo individual de cada miembro, sino que también se enfocan en crear una cultura organizacional adaptable. Este estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera la implementación de un programa de liderazgo transformacional puede mejorar la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura, Perú, se trató de un estudio cuantitativo, con un diseño experimental que incluyó preprueba y posprueba, así como un grupo de control, y un enfoque explicativo. Los datos se obtuvieron mediante un pretest y un posttest. La muestra fue seleccionada aleatoriamente, incluyendo a 60 trabajadores de la entidad, distribuidos en dos grupos de 30, quienes completaron un cuestionario de 20 preguntas. Utilizando el estadístico U de Mann-Whitney, se encontró que en el pretest la percepción de la cultura organizacional era de 0.216, superior al nivel de significancia teórica ($\alpha = 0.05$). Sin embargo, tras la implementación del programa, en el posttest, la percepción cultural descendió a

0.000, por debajo del nivel de significancia. Como conclusión se confirmó que la implementación de un programa de liderazgo transformacional mejoró significativamente la cultura organizacional de la institución en cuestión, promoviendo el compromiso de los colaboradores con su trabajo y la entidad, la adopción de nuevos valores, la formulación de mejores políticas para enfrentar cambios, así como la innovación y la disposición a asumir riesgos, orientando al equipo hacia el logro de resultados.

Avila (2022), su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal. Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transeccional y un alcance correlacional. La población estuvo compuesta por 61 trabajadores estables de la municipalidad analizada, utilizando un muestreo no probabilístico y una muestra censal, como resultados se mostraron que el 80.3% de los trabajadores califican el liderazgo transformacional como bueno, mientras que el 82% consideran que la gestión municipal también es buena. A través del coeficiente Rho de Spearman, se estableció una correlación de 0.954 entre ambas variables, y como conclusión se precisa que el liderazgo transformacional está directamente y significativamente relacionado con la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz. Este tipo de liderazgo motiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades y desempeño, gracias a la conducta y el trato de sus líderes, quienes se preocupan por su bienestar y desarrollo profesional.

A nivel local, según Cornejo (2022), su objetivo fue crear una propuesta de liderazgo transformacional para impulsar la productividad de los empleados en Konecta - Chiclayo, 2020. Se examinaron los temas planteados por la sede de Konecta en Chiclayo, se hicieron nuevas sugerencias de mejora y se generó una propuesta de liderazgo transformacional, la investigación se desarrolló como un estudio descriptivo-proyectivo con un diseño transversal no experimental. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa, y se utilizó el cuestionario como herramienta para recolectar información. Considerando la teoría de que el liderazgo transformacional es crucial en el desempeño laboral de los empleados, incentivándolos a producir un mejor desempeño laboral en sus funciones con mayor productividad para cumplir con los objetivos de la empresa, los resultados mostraron que el 36,7% de la población se consideraba líderes

transformacionales.

Para Cumbe (2022), en su investigación tiene como objetivo analizar las técnicas de liderazgo transformacional empleadas por Piladora Nuevo Horizonte SAC, diagnosticando el nivel de productividad laboral de los empleados de la empresa y desarrollando técnicas de liderazgo transformacional para elevar la productividad laboral., la difícil pregunta planteada fue ¿Cómo puede el liderazgo transformacional permitir el crecimiento de habilidades para elevar la productividad laboral de los empleados de Piladora Nuevo Horizonte SAC?, de tal forma que se propuso técnicas de liderazgo transformacional para incrementar la productividad de los trabajadores .Nuevo Horizonte SAC en Chiclayo.

Arévalo & Ochoa (2022), la cuestión principal de este estudio era cómo aumentar el compromiso organizativo de los empleados de Coffee Art utilizando técnicas de liderazgo transformacional. En este sentido, el objetivo era proporcionar técnicas de liderazgo transformacional para aumentar el compromiso organizativo de los empleados de Coffee Art. La investigación básica se realizó utilizando una metodología no experimental de corte transversal proposicional. 30 empleados de la empresa Coffee Art constituyeron la muestra elegida. Se utilizaron el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X) y el test de Maqsood et al. (2012) para recoger datos sobre compromiso organizacional y liderazgo transformacional, respectivamente. Ambos ítems se sometieron a la validación de tres expertos, y se utilizaron puntuaciones Alfa de Cronbach de 0,93 y 0,935 para evaluar su fiabilidad. Según los resultados, el 56,7% de los empleados tenía una opinión negativa del compromiso organizativo, mientras que el 63,3% tenía una opinión favorable del liderazgo transformacional.

El trabajo tiene una Justificación Teórica, El liderazgo transformacional es un enfoque que se centra en la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a sus seguidores a alcanzar un nivel superior de desempeño y compromiso. En el contexto de la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo, comprender las dimensiones de este tipo de liderazgo puede ofrecer un marco teórico valioso para analizar cómo las prácticas de liderazgo impactan la cultura organizacional y el desempeño de la unidad. Este estudio contribuirá a la literatura existente al proporcionar un análisis contextualizado que resalte la importancia del liderazgo en

instituciones de seguridad, un área que a menudo carece de investigación profunda.

Justificación Social. En el contexto social actual, la efectividad de las instituciones policiales es crucial para la seguridad y bienestar de la comunidad. Un liderazgo transformacional puede mejorar no solo la moral y motivación del personal, sino también su capacidad para interactuar con la ciudadanía de manera efectiva. Al investigar cómo este tipo de liderazgo se manifiesta en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo, el estudio puede ofrecer recomendaciones que fortalezcan la relación entre la policía y la comunidad, promoviendo una cultura de confianza y colaboración.

Justificación Metodológica, Desde el punto de vista metodológico, el análisis del liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo permitirá utilizar herramientas cualitativas y cuantitativas que faciliten una comprensión integral de la variable. Se podrán implementar encuestas, entrevistas y grupos focales que recojan tanto datos numéricos como narrativos, enriqueciendo así la investigación. Este enfoque metodológico garantizará una triangulación de datos que fortalezca la validez y fiabilidad de los hallazgos. La metodología aplicada también permitirá establecer patrones y tendencias en el liderazgo, ofreciendo una base sólida para la formulación de recomendaciones prácticas y teóricas.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo?

1.3. Hipótesis

H1. El nivel de liderazgo transformacional es significativo en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.

H0. El nivel de liderazgo transformacional no es significativo en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general:

Analizar el nivel de liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.

1.4.2. Objetivos específicos:

Identificar el nivel de Motivación e inspiración en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.

Identificar el nivel Estimulación intelectual en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.

Identificar el nivel de Habilidades individuales en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.

1.5. Aspectos teóricos

Teorías de Liderazgo Transformacional

La teoría del liderazgo transformacional promueve un estilo de orientación que enfatiza motivar a los empleados, crear una visión y alentarlos a cumplirla. Las habilidades fundamentales de un líder transformacional incluyen la capacidad de movilizar a los empleados, inspirarlos y elevar su moral. Los líderes transformacionales predicán con el ejemplo. Por lo general, incorporan empatía, apoyo e inspiración en su método de liderazgo y, a menudo, muestran confianza y altruismo al liderar. Un líder transformacional se enfoca en cambiar sistemas defectuosos y en agrupar empleados que trabajan bien juntos para aumentar la productividad y la satisfacción laboral general (Alatorre, 2013).

Teoría del entrenamiento: En términos de liderazgo, la teoría del coaching ve a los líderes como partidarios capacitados que trabajan con los miembros del equipo para ayudarlos a alcanzar las metas deseadas. Un estilo de liderazgo de coaching es colaborativo y se centra en las habilidades del individuo. Los gerentes pueden utilizar el coaching estableciendo expectativas claras sobre lo que se supone que deben hacer las personas, modelando los comportamientos deseados, brindando retroalimentación continua sobre qué tan bien se están cumpliendo esas expectativas y discutiendo posibles oportunidades de mejora (Alcázar, 2020).

Teoría del gran hombre: Sugiere que los líderes nacen, no se hacen, esta teoría cree que las personas nacen con las características inherentes y necesarias para liderar. Estos rasgos incluyen carisma, coraje, inteligencia, confianza y excelentes habilidades de comunicación. Los defensores de la teoría consideran a figuras famosas, como Mahatma Gandhi, como ejemplos clásicos de esta teoría en acción. A pesar de no tener formación en liderazgo, Mahatma Gandhi asumió un papel de liderazgo y su enfoque no violento del activismo político influyó en millones de personas (Alcázar, 2020).

Es una teoría popular en el siglo XIX y fue popularizada por el escritor escocés Thomas Carlyle. La teoría del gran hombre sostiene que la historia está formada por unos pocos grandes hombres selectos, que nacen con la capacidad natural de liderar e influir en otros.

Si bien esta teoría ha sido en gran medida desacreditada, todavía ofrece algunas ideas sobre el concepto de liderazgo. Esta teoría también pone mucho énfasis en los logros y la grandeza individuales. Minimiza la importancia del esfuerzo de equipo o la dinámica de grupo (Alcázar, 2020).

Teoría de los rasgos: Surge de la creencia de que ciertos rasgos de la personalidad indican liderazgo, ya sea exitoso o no, por lo tanto, comparar sus habilidades con los rasgos de buenos o malos líderes puede ser un indicador de su competencia de liderazgo. La teoría de los rasgos postula que las personas nacen con ciertos rasgos y que estos rasgos conducen a un liderazgo exitoso. Por ejemplo, un líder puede nacer con carisma, lo que le permite unir a la gente a su causa. La idea detrás de esta teoría es que puede ayudar a los gerentes a identificar líderes potenciales dentro de sus filas. Sin embargo, cabe señalar que no todo aquel que posea los "rasgos necesarios" será un buen líder; se necesita algo más que talento en bruto (Alcázar, 2020).

Esta teoría ha sido (en gran medida) desacreditada, ya que ni siquiera hay acuerdo sobre las nociones de lo que comprende los "rasgos de liderazgo". A menudo se basan en datos o ideas sobre gestión y autoridad del siglo pasado. Estos ideales obsoletos no reflejan una fuerza laboral global más diversa y móvil. Tampoco se adaptan bien a las nuevas condiciones y demandas de liderazgo de un entorno

empresarial digital, exponencial e impulsado por la tecnología (Amorelli & García-Sánchez 2023).

Teoría del comportamiento: La teoría del liderazgo conductual contrasta directamente con las teorías del gran hombre y de los rasgos, cree que los líderes se hacen y no nace; esta teoría se centra en utilizar acciones y comportamientos para caracterizar a los líderes en lugar de rasgos o habilidades innatas, asimismo es un enfoque más inclusivo del liderazgo, ya que sugiere que cualquiera puede convertirse en líder centrándose en los comportamientos necesarios para liderar con éxito, reconoce que diferentes situaciones necesitan diferentes acciones y comportamientos, en cambio, un líder más preocupado por las personas irá directamente al equipo y les preguntará cuál es el problema y cómo pueden resolverlo (Amorelli & García-Sánchez 2023).

Una de las teorías del liderazgo más conocidas es la teoría del comportamiento, que postula que los líderes se hacen, no nacen. Esta teoría analiza lo que hacen los líderes, más que sus rasgos o cualidades internas (Amorelli & García-Sánchez 2023).

Teoría del liderazgo transformacional: Llamado también relacional, propone que los líderes que se centran principalmente en sus relaciones con los demás pueden lograr un éxito significativo, además se centran en crear un ambiente de trabajo positivo, liderar con el ejemplo y asesorar a otros. Actúan para inspirar y capacitar a sus empleados para que se esfuercen por lograr un alto rendimiento. El liderazgo transformacional crea un cambio positivo tanto en los seguidores como en el líder (Arévalo & Ochoa, 2022).

Teoría del liderazgo transaccional: Llamado también de gestión, es el extremo opuesto del espectro del liderazgo transformacional. Es un sistema de "recompensa y castigo" y es común en muchas empresas, por ejemplo, si un empleado se desempeña bien, puede recibir una bonificación, pero puede enfrentar medidas disciplinarias si su desempeño es inferior. Si bien el refuerzo positivo puede ser un motivador importante, las duras consecuencias de un desempeño deficiente pueden afectar seriamente la moral y reducir el compromiso de los empleados (Arévalo & Ochoa, 2022).

Un estilo de liderazgo transaccional ayuda a que los equipos avancen rápidamente. Las recompensas y consecuencias se comunican claramente. La idea es que haya un intercambio (un papel que desempeñar) entre ambas partes. El líder es responsable de mantener el flujo de recompensas y la coherencia de los castigos. La otra parte (generalmente un empleado) simplemente necesita “cumplir su parte del trato” (Atiku, et al. (2023).

Teoría de la contingencia: Fred Fiedler desarrolló la teoría de contingencia del liderazgo en 1958. Fiedler estuvo de acuerdo en que los líderes se dividen naturalmente en dos campos: líderes orientados a tareas o líderes orientados a relaciones, asimismo identificó el tipo de liderazgo utilizando una escala con un nombre un tanto controvertido llamado compañero de trabajo menos preferido (LPC). La teoría de la contingencia, generalmente está orientado a tareas es más eficaz cuando el equipo está capacitado y motivado, siendo el más eficaz cuando los subordinados directos necesitan más apoyo y orientación. Los líderes cambian su enfoque para adaptarse a las necesidades de su equipo y organización (Atiku, et al. (2023).

Teoría del liderazgo situacional: A diferencia de la teoría de la contingencia, esta teoría sí cree que los líderes pueden flexibilizar su enfoque del liderazgo, al reconocer la necesidad de adaptar su estilo, los líderes tienen muchas más posibilidades de influir en los demás que si ignoraran esto. En este modelo, los teóricos académicos Hersey y Blanchard clasificaron a los seguidores según dos factores (Alatorre, 2013).

Teoría participativa: El liderazgo participativo no es común en las grandes empresas corporativas. Esta teoría se centra en la noción de que el líder es más bien un facilitador. A veces llamado liderazgo democrático, una característica clave es que los empleados desempeñan un papel activo, el papel del líder es recopilar información del grupo y sintetizar para llegar a una decisión. La decisión final aún recae en el líder, pero los pensamientos de los demás influyen mucho en ella. El liderazgo participativo puede ser más común en empresas impulsadas por la innovación o en empresas de nueva creación con una jerarquía organizativa mínima (Alatorre, 2013).

Liderazgo Transformacional

Es un estilo de liderazgo que inspira a los seguidores a relegar sus propios intereses por el bien de su institución. Estos líderes tienen una visión clara para el futuro y son capaces de articular esa visión de una manera que resuene en sus seguidores. También tienen la capacidad de capacitar a sus seguidores para que actúen y creen en su propia capacidad para lograr grandes cosas (Espina-Romero et al., 2023). El liderazgo transformacional crea cambios en individuos y organizaciones. En su forma ideal, es un estilo en el que los líderes se centran en motivar y alentar a sus seguidores a crecer de una manera que los beneficie a ellos mismos, a sus carreras y al futuro de la organización.

Los orígenes del liderazgo transformacional

Vanegas (2019), menciona los orígenes del liderazgo transformacional, se inicia en el ambiente laboral, siendo parte la tecnología como elemento incorporado, se atribuye al año 1970, al autor Kevin Ford, quien es un experto en el cambio organizacional y desarrollo de liderazgo, por lo que su modelo lo construye basándose en Burns, estos son los siguientes: Los líderes tácticos se centran en la resolución de problemas no complicados basados en la experiencia orientada a las operaciones. Los líderes estratégicos están centrados en el futuro, y tienen la capacidad de mantener una visión específica mientras hacen pronóstico de las tendencias de la industria y el mercado. luego surge el líder transformacional que se centra menos en tomar decisiones o establecer un plan estratégico, por el contrario, se orienta en facilitar la colaboración organizacional que pueda ayudar a impulsar una visión.

Principios

Los principios clave incluyen:

- **Perspectiva holística:** adoptan una visión holística, considerando la interconexión de varios sistemas (social, ambiental, económico y cultural) y el impacto de su liderazgo en estos sistemas más amplios.
- **Empoderamiento y acción colectiva:** empoderan a otros para que se conviertan en agentes de cambio y fomentan la acción colectiva, fomentando la colaboración y las asociaciones para abordar desafíos sociales críticos.
- **Liderazgo ético y sostenible:** Encarnan principios y prácticas éticas, priorizando la sostenibilidad a largo plazo y el bienestar de las generaciones

futuras.

Impacto

Los resultados organizacionales positivos incluyen:

- a. Mayor motivación y compromiso de los empleados: los líderes motivan a sus partidarios a comprometerse con su trabajo de todo corazón, fomentando un sentido de propósito, propiedad y dedicación (Espina-Romero et al., 2023).
- b. Mejor desempeño de los empleados: impacta positivamente el desempeño de los trabajadores, lo que conduce a una mayor productividad, innovación y habilidades para resolver problemas.
- c. Innovación organizacional mejorada: crean un entorno que fomenta la creatividad, la asunción de riesgos y nuevas ideas, lo que conduce a una mayor innovación y adaptabilidad organizacional.
- d. Mayor adaptabilidad organizacional: los líderes empoderan a sus seguidores para aceptar el cambio y adaptarse a nuevas circunstancias.

Dimensiones del liderazgo transformacional (Espina-Romero et al., 2023).

- Motivación e inspiración: los líderes son capaces de motivar a otros a alcanzar su máximo potencial. Lo hacen apelando a sus valores y aspiraciones y creando un sentido de propósito y misión compartidos.
los líderes transformacionales pueden articular una visión unificada que alienta a los miembros del equipo a superar las expectativas. Entienden que los empleados más motivados son los que tienen un fuerte sentido de propósito. Estos líderes no temen desafiar a los empleados. Siguen siendo optimistas sobre los objetivos futuros y son hábiles para dar significado a las tareas que tienen entre manos.
- Estimulación intelectual: los líderes transformacionales son intelectualmente estimulantes y alientan a sus seguidores a pensar de manera crítica y creativa. Desafían el status quo y están abiertos a nuevas ideas.
os líderes transformacionales cuestionan regularmente las suposiciones, asumen riesgos y solicitan aportes e ideas de los miembros del equipo. No temen al fracaso y, en cambio, fomentan un entorno donde sea seguro tener conversaciones, ser creativos y expresar perspectivas diversas. Esto permite a los empleados hacer preguntas, practicar un mayor nivel de autonomía y, en última instancia, determinar formas más efectivas de

ejecutar sus tareas.

- **Habilidades individuales:** son conscientes de las necesidades y fortalezas individuales de sus seguidores. Les brindan apoyo y aliento y les ayudan a desarrollar sus talentos.

los líderes transformacionales escuchan las inquietudes y necesidades de los empleados para que puedan brindar el apoyo adecuado. Operan desde el entendimiento, si está motivado, pues motiva a otra. Como resultado, pueden adaptar sus estilos de gestión para adaptarse a varias personas de su equipo.

Rasgos de los líderes transformacionales

Blake Morgan, colaborador principal de Forbes, describe una serie de hábitos comunes a los líderes transformacionales eficaces:

Practican la autoconciencia: los líderes transformacionales prosperan en el crecimiento personal y conocen sus fortalezas y debilidades. Suelen tomarse un tiempo para la reflexión y se fijan objetivos diarios o semanales., creen que todos deberían aprender y mejorar continuamente.

Mantienen la mente abierta: Permanecer abierto a nuevas ideas y perspectivas frescas es un aspecto importante del liderazgo transformacional. En lugar de sacar conclusiones precipitadas, estos líderes recopilan periódicamente comentarios e ideas de una variedad de fuentes antes de tomar decisiones estratégicas.

Son adaptables e innovadores: Los buenos líderes transformacionales comprenden la dinámica empresarial cambiante y siempre encuentran formas innovadoras de mantenerse a la vanguardia. No tienen miedo de alterar los enfoques tradicionales que han funcionado en el pasado mientras miran hacia el futuro.

Son proactivos: Los líderes no pueden simplemente sentarse y esperar a que se produzca un cambio. Más bien, toman decisiones proactivas y audaces que pueden marcar la pauta a seguir por otros.

Lideran con humildad: No tienen ningún problema en admitir que no tienen todas las respuestas. Si bien pueden mantener la confianza en sus objetivos y habilidades, también pueden mantener sus egos bajo control y hacer lo correcto para su equipo u organización (Fernández & Quintero, 2017).

Beneficios

Puede generar una variedad de resultados positivos para individuos, equipos y organizaciones:

- a. Mayor compromiso de los empleados: los líderes transformacionales fomentan un sentido de compromiso y compromiso entre sus seguidores, lo que conduce a una mayor motivación, productividad y satisfacción laboral (Kurata et al., 2022).
- b. Mejor desempeño organizacional: el liderazgo transformacional puede conducir a un mejor desempeño organizacional, incluida una mayor innovación, una mayor satisfacción del cliente y resultados financieros más sólidos.
- c. Impacto positivo en la sociedad: promueven prácticas éticas, responsabilidad social y desarrollo sostenible (Piccolo & Colquitt, 2006).

Factores mediadores

- a. Receptividad de los seguidores: la eficacia del liderazgo transformacional depende de la receptividad de los seguidores. Los seguidores que están abiertos al cambio y dispuestos a inspirarse tienen más probabilidades de ser influenciados por líderes transformacionales.
- b. Contexto organizacional: el contexto organizacional también puede influir en la efectividad del liderazgo transformacional. Las organizaciones que apoyan el cambio y la innovación tienen más probabilidades de beneficiarse del liderazgo transformacional.
- c. Autoeficacia del líder: la autoeficacia de los líderes transformacionales, o su creencia en su propia capacidad para ser eficaces, también puede influir en su eficacia. Los líderes que creen en su capacidad para inspirar y motivar a otros tienen más probabilidades de lograrlo.

Los líderes transformacionales escuchan las inquietudes y necesidades de los empleados para que puedan brindar el apoyo adecuado. Operan desde el entendimiento, si está motivado, pues motiva a otra. Como resultado, pueden adaptar sus estilos de gestión para adaptarse a varias personas de su equipo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El Tipo de Investigación, fue básica, debido a que se usó para conocer y ampliar el conocimiento, el análisis fue deductivo, lo que significa que el estudio comienza con teorías generales hasta llegar a ideas particulares, para lo cual utilizó la recopilación y el análisis de datos para probar las teorías.

Según Ñaupas et al. (2018), señaló que la investigación básica o pura permite descubrir nuevos conocimientos, su nivel fue descriptivo debido a que se recopilaban datos en la unidad de análisis.

El Diseño de Investigación, fue no experimental, descriptivo correlacional, debido a que no se han manipulado las variables, solo se determinó la relación que existe entre ambas variables de estudio.

Según Hernández et al. (2014), la investigación no experimental, no se realiza la manipulación de variables, se realiza el análisis del estudio de sondeo porque puede permanecer en el contexto tal y como es.

Asimismo, fue transversal, debido a que las variables se midieron una sola vez, por su parte fue analítico, porque se estudiaron 2 variables de estudio, variable independiente y dependiente.

2.2. Población y muestra

La población lo comprendió 80 colaboradores de la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo, distribuidos en diferentes áreas (Extranjería, Investigaciones, Seguridad de personalidades, logística y administrativos).

Ñaupas et al. (2018), describen que la población está definida como la totalidad de elementos que conforman la unidad de análisis, estos deben tener las mismas características.

La muestra lo conformó 65 colaboradores, que fueron considerados según los criterios de inclusión y exclusión.

Exclusión: Se excluyó al personal que se encuentra en periodo de lactancia, de vacaciones y permisos por descanso médico, asimismo al Mayor PNP, debido a que es la autoridad máxima de la Institución.

Inclusión: Se incluyó a todo el personal que se encuentra laborando. Ñaupas (2018), define a una muestra como la parte seleccionada de una población o universo sujeto a estudio y que reúne las características de la totalidad por lo que permite la generalización de los resultados.

El cálculo de la muestra se estableció con el margen de error muestral de 5%, probabilidad a favor ($p=0.5$) y probabilidad en contra ($q=0.5$), el coeficiente de confianza ($z=1.96$), Población ($N=80$), como resultado de muestra ($n=65$)

2.3. Variables

Variable: Liderazgo transformacional

2.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variables*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Independiente: Liderazgo Transformacional	Es un estilo de liderazgo que inspira a los seguidores a relegar sus propios intereses por el bien de su institución. Estos líderes tienen una visión clara para el futuro y son capaces de articular esa visión de una manera que resuene en sus seguidores. También tienen la capacidad de capacitar a sus seguidores para que actúen y crean en su propia capacidad para lograr grandes cosas (Espina-Romero et al., 2023).	Una definición operativa de liderazgo transformacional es un conjunto de comportamientos específicos y mensurables que pueden usarse para identificar y evaluar el liderazgo transformacional en la práctica (Gaftandzhieva et al., 2023).	Motivación e inspiración	Optimismo	1,2,3	Cuestionario	Likert-Ordinal
				Coherencia	4,5		
				Solución de problemas inesperados	6,7		
			Estimulación intelectual	Ideas innovadoras	8,9		
				Buen juicio	10,11,12,13		
				Manejo de criterio	14,15,16		
				Empatía	17,18		
Habilidades individuales	Claridad de soluciones	19,20					
	Interés por el personal e institución	21,22					

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Se usó la técnica de la encuesta, con la información recolectada se organizó los datos en tablas y figuras haciendo uso del software estadístico SPSS V27.

Según Ñaupas et al. (2018), la encuesta es una técnica que hace posible la selección de datos a través de preguntas planteadas en la muestra de estudio, debe tener procedimientos estandarizados ordenados, de tal modo que los resultados obtenidos sean fidedignos.

Se usó el cuestionario conformado por 22 ítems para variable de liderazgo transformacional.

Se utilizó la escala de Likert, en cuanto a la baremación, se consideró los siguientes rangos:

1: Malo; 2: Regular y 3: Bueno

En la validez, el cuestionario fue validado por 03 expertos, especialistas el tema.

Tabla 2

Validación de expertos

Experto	Apellidos y nombres	Opinión
1	Dr. Merino Nuñez Mirko	Aplicable
2	Dr. Valera Aredo Julio Cesar	Aplicable
3	Mg. Mory Guarnizo Sandra	Aplicable

Validaron también el criterio de contenido de constructo.

Se aplicó la prueba piloto a una muestra de 15 colaboradores, cuyo coeficiente se ha medido mediante el Alfa de Cronbach usando el SPSS versión 27, siendo los siguientes resultados:

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo transformacional	,932	22

Nota. Data procesada en SPSS

Se indica que el cuestionario tuvo una EXCELENTE CONFIABILIDAD, según el autor Hernández et al. (2014), la correlación de Spearman, es definida como una

medida de asociación lineal existente entre las dos variables, la cual puede estar en rangos, números de orden lo cual permite hacer una comparación de dichos rangos. Asimismo, permite conocer el grado de asociación entre ambas variables, el Rho permite conocer si existe dependencia o independencia en las variables.

En el procedimiento de análisis de datos, se organizó los datos recolectados en el instrumento y luego se mostró a través de tablas y figuras, se usó la estadística descriptiva e inferencial, se comprobó la hipótesis mediante el coeficiente de correlación, usando el estadístico SPSS V. 27.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

Tabla 4

Nivel de Motivación e inspiración de la Unidad de Seguridad del Estado

Dimensión	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%		
Motivación e inspiración	29	44.6	27	41.5	9	13.8	65	100
Estimulación intelectual	15	23.1	33	50.8	17	26.2	65	100
Habilidades individuales	13	20.0	35	53.8	17	26.2	65	100

Nota. Datos obtenidos del cuestionario y procesado en SPSS

La Tabla 4 proporciona información sobre la Motivación e inspiración se precisa un nivel Malo: 29 casos (44.6%), Regular: 27 casos (41.5%) y Bueno: 9 casos (13.8%); en la dimensión se evaluó el Optimismo, este punto sugiere que el líder tiende a comunicarse de manera positiva respecto al futuro, posiblemente inspirando esperanza y confianza en los colaboradores, habla en forma entusiasta sobre el crecimiento personal y profesional de los colaboradores: Aquí se destaca la actitud del líder hacia el desarrollo personal y profesional de su equipo, mostrando entusiasmo y apoyo activo hacia su crecimiento, hace saber a los colaboradores la importancia de desempeñarse al más alto nivel: Este punto indica que el líder comunica claramente la expectativa de excelencia y el compromiso con altos estándares de desempeño. En la solución de problemas inesperados, consulta con los colaboradores para enfrentar un problema.

Tabla 5

Nivel de Estimulación intelectual de la Unidad de Seguridad del Estado

Dimensión	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%		
Estimulación intelectual	15	23.1	33	50.8	17	26.2	65	100

Nota. Datos obtenidos del cuestionario y procesado en SPSS

En la estimulación intelectual, Malo: 15 casos (23.1%), Regular: 33 casos (50.8%), Bueno: 17 casos (26.2%), esta dimensión se refiere a la capacidad del liderazgo para fomentar el pensamiento creativo y la innovación dentro del equipo. Aquí, la distribución es más equilibrada, aunque hay una proporción notable en el nivel

Regular, lo que podría indicar una oportunidad para mejorar la estimulación intelectual, en este resultado se refiere a la capacidad de un líder para fomentar ideas innovadoras y creativas dentro de su equipo, promoviendo un ambiente donde se valore el pensamiento original y fuera de lo convencional. El buen juicio implica la habilidad de tomar decisiones informadas y acertadas, basadas en un análisis completo de la situación y considerando múltiples perspectivas. El manejo de criterio se relaciona con la capacidad del líder para evaluar y seleccionar la mejor opción entre varias alternativas, asegurando que las decisiones estén alineadas con los objetivos organizacionales y contribuyan al éxito a largo plazo.

Tabla 6

Nivel de Habilidades individuales de la Unidad de Seguridad del Estado

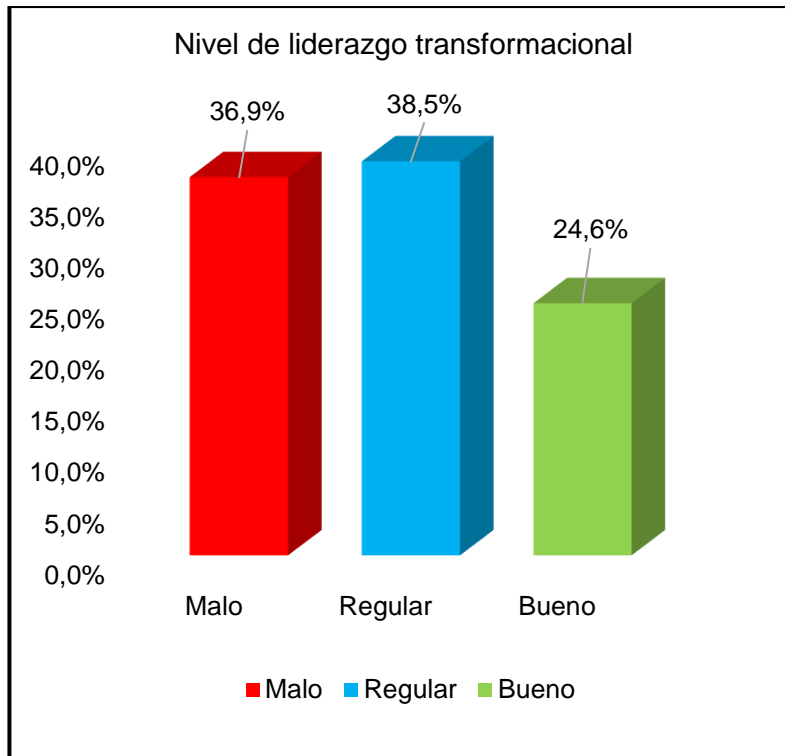
Dimensión	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%		
Habilidades individuales	13	20.0	35	53.8	17	26.2	65	100

Nota. Datos obtenidos del cuestionario y procesado en SPSS

En la dimensión de Habilidades individuales, malo: 13 casos (20.0%), Regular: 35 casos (53.8%) y Bueno: 17 casos (26.2%); esta dimensión evalúa las habilidades individuales del líder en términos de competencia técnica y habilidades personales., similar a la estimulación intelectual, hay una mayoría en el nivel Regular, lo que sugiere que hay margen para mejorar las habilidades individuales del liderazgo., esta dimensión incluye al líder que tiene la capacidad de demostrar empatía, comprendiendo y respondiendo adecuadamente a las necesidades emocionales y prácticas de los miembros del equipo, asimismo la claridad de soluciones se refiere a la habilidad para comunicar de manera clara y efectiva las respuestas a los problemas y desafíos que surgen en la organización, asegurando que todos comprendan las medidas tomadas, por su parte el interés por el personal e institución implica mostrar una genuina preocupación y compromiso tanto con el bienestar individual de los colaboradores como con los objetivos y valores de la institución, fortaleciendo así la cohesión y el sentido de pertenencia dentro del equipo. Estas cualidades son esenciales para un liderazgo efectivo que promueva un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los miembros del equipo se sientan valorados y motivados para alcanzar metas comunes.

Figura 1

Nivel de liderazgo transformacional



Nota. Datos obtenidos del cuestionario y procesado en SPSS

La Figura 1 indica que, según la percepción de los encuestados en la Unidad de Seguridad del Estado, el liderazgo transformacional podría beneficiarse de mejoras en todas las dimensiones evaluadas. Las áreas identificadas como "Malo" y "Regular" señalan oportunidades para el desarrollo del liderazgo en términos de motivación e inspiración, estimulación intelectual y habilidades individuales.

IV.DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Según los resultados, en la Tabla 3 se mostró el nivel de liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo, según la dimensión de Motivación e inspiración se asume un nivel malo en 44.6%, regular 41.5%, coincide con los autores Espina-Romero et al. (2023), quienes indican que el mayor impacto del liderazgo se concentra en la mayor motivación y compromiso de los empleados, siendo necesario que los líderes motiven a sus partidarios a comprometerse con su trabajo, fomentando un sentido de propósito, propiedad y dedicación, además los líderes son capaces de motivar a otros a alcanzar su máximo potencial. Lo hacen apelando a sus valores y aspiraciones y creando un sentido de propósito y misión compartidos, los líderes transformacionales pueden articular una visión unificada que alienta a los miembros del equipo a superar las expectativas; complementa Atiku et al. (2023) con el estilo de liderazgo transaccional que ayuda a que los equipos a avanzar rápidamente, por lo que el líder es responsable de mantener el flujo de recompensas y la coherencia de los castigos.

La estimulación intelectual y Habilidades individuales, en la motivación e inspiración se precisa un nivel Malo: 29 casos (44.6%), Regular: 27 casos (41.5%) y Bueno: 9 casos (13.8%); en la dimensión se evaluó el Optimismo, este punto sugiere que el líder tiende a comunicarse de manera positiva respecto al futuro, posiblemente inspirando esperanza y confianza en los colaboradores, habla en forma entusiasta sobre el crecimiento personal y profesional de los colaboradores; estos resultados resaltan los autores Bobadilla (2023), quien precisó indicó que el líder de la organización tiene un nivel de liderazgo transformacional deficiente, ya que según sus resultados el 44% de encuestado consideró que hay deficiente influencia idealizada, de la misma manera el 38% manifestó a la consideración individualizada, el 37% a la estimulación intelectual y el 34% al liderazgo inspiracional; se refuerza con Alatorre (2013), que define a la Teoría de Liderazgo Transformacional que promueve un estilo de orientación que enfatiza motivar a los empleados, crear una visión y alentarlos a cumplirla, siendo las habilidades fundamentales de un líder transformacional incluyen la capacidad de movilizar a los

empleados, inspirarlos y elevar su moral. Asimismo, en los resultados obtenidos se hace mención que la coherencia, asuma un comportamiento sugiere que el líder enfatiza la importancia de cumplir con las reglas y regulaciones establecidas, promoviendo la consistencia y la estabilidad dentro del equipo. Por último en la solución de problemas inesperados, este punto indica una tendencia del líder a involucrar a los colaboradores en la identificación y resolución de problemas inesperados, fomentando un enfoque colaborativo para encontrar soluciones, ayuda a los colaboradores a superar los problemas que les impiden realizar las tareas: Aquí se resalta el rol del líder en apoyar activamente a los colaboradores para superar obstáculos que puedan afectar su desempeño, mostrando empatía y compromiso con su desarrollo y éxito.

En la estimulación intelectual, Malo 23.1%, Regular 50.8%, esta dimensión se refiere a la capacidad del liderazgo para fomentar el pensamiento creativo y la innovación dentro del equipo, este resultado lo refuerza Li (2019), el problema del liderazgo se centra en el esfuerzo de sus líderes, quienes no están involucrados de manera efectiva en su trabajo, de igual forma no se estimula el comportamiento innovador y no se logra la confianza en el líder y el compromiso laboral dentro del contexto organizacional chino, los empleados se deben inspiran en los comportamientos de los líderes transformacionales (incluida la visión de una organización innovadora y la estimulación de los empleados para realizar actividades intelectuales), en la dimensión de Habilidades individuales el resultado más sobresaliente ha sido regular 53.8% evaluó las habilidades individuales del líder en términos de competencia técnica y habilidades personales, coincide estos resultados con Afsar et al. (2019), quienes hacen mención que los comportamientos de creación de empleo (aumenta recursos laborales estructurales, recursos sociales y desafíos laborales) y tienen efecto en el liderazgo transformacional, por tal motivo las organizaciones pueden cosechar los beneficios de una fuerza laboral innovadora seleccionando, fomentando y desarrollando líderes transformacionales que faciliten a los empleados crear de manera proactiva un entorno de trabajo desafiante e ingenioso, al igual que Yue et al. (2019), precisaron que las organizaciones se ven impactadas por los cambios que puede generar el liderazgo asumido por sus directivos, muchas veces no se logra la comunicación con

transparencia y la confianza, por lo que no se logra la apertura del cambio de sus colaboradores; Teóricamente Fred Fiedler desarrolló la teoría de contingencia del liderazgo en 1958, estuvo de acuerdo en que los líderes se dividen naturalmente en dos campos: líderes orientados a tareas o líderes orientados a relaciones, generalmente está orientado a tareas y es más eficaz cuando el equipo está capacitado y motivado, siendo el más eficaz cuando los subordinados directos necesitan más apoyo y orientación (Atiku, et al. (2023), a su vez el resultado de nivel de liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado se complementa con la Teoría del liderazgo situacional pues cree que los líderes pueden flexibilizar su enfoque del liderazgo, al reconocer la necesidad de adaptar su estilo y además la Teoría participativa, se centra en la noción de que el líder es más bien un facilitador, a veces llamado liderazgo democrático, una característica clave es que los empleados desempeñan un papel activo, el papel del líder es recopilar información del grupo y sintetizar para llegar a una decisión. (Alatorre, 2013).

4.2. Conclusiones

Los resultados muestran que la dimensión de motivación e inspiración presenta un nivel deficiente, con un 44.6% de evaluaciones malas, lo que sugiere que los líderes deben mejorar su capacidad para comunicar una visión positiva y fomentar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

Oportunidades en Estimulación Intelectual: La dimensión de estimulación intelectual revela un nivel regular predominante (50.8%), indicando la necesidad de que los líderes promuevan un entorno que valore la creatividad y la innovación, lo cual es crucial para mejorar el rendimiento del equipo y adaptarse a desafíos imprevistos.

Mejora en Habilidades Individuales: Si bien un 53.8% de las evaluaciones de habilidades individuales son regulares, esto resalta la oportunidad de fortalecer competencias como la empatía y la comunicación clara, elementos esenciales para un liderazgo efectivo que fomente un ambiente de trabajo cohesivo y motivador.

V. REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Afsar, B. et al. (2019). El papel de la elaboración del trabajo y el intercambio de conocimientos sobre el efecto del liderazgo transformacional en el comportamiento laboral innovador, *Personnel Review* , vol. 48 N° 5, págs. 1186-1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Alatorre, A. V. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(1), 73-91. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Amorelli, M.-F., & García-Sánchez, I.-M. (2023). Leadership in heels: Women on boards and sustainability in times of COVID-19. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(4), 1987-2010. Scopus. <https://doi.org/10.1002/csr.2469>
- Arévalo, E. J. A., & Ochoa, R. A. (2022). Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los empleados de Coffee Art, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105023>
- Atiku, S. O. et al. (2023). Leadership and Service Delivery in Times of Change. *Administrative Sciences*, 13(5), 125. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160230461&doi=10.3390%2fadmsci13050125&origin=inward&txGid=fc7c38fdde9ebd408041cae4f06a2c0a>
- Ávila Foesther, H. K. (2022). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL; MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, AÑO 2018. *Gobierno Y Gestión Pública*, 6(2). <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoYG/articloe/view/2382>
- Barreto, A. M. B. et al. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas

- en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(100), 1462-1473.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890762>
- Bobadilla, J. C. (2023). Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11201>
- Calabretta, G., Gemser, G. y Wijnberg, NM (2017). La interacción entre la intuición y la racionalidad en la toma de decisiones estratégicas: una perspectiva paradójica. *Estudios organizacionales*, 38, 365–401.
- Chumbe, O. U. (2022). Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la piladora Nuevo Horizonte SAC, Chiclayo 2021.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9863>
- Cornejo, G. A. (2022). El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta–sede Chiclayo, 2020.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9932>
- Espina-Romero, L., Noroño Sánchez, J. G., Rojas-Cangahuala, G., Palacios Garay, J., Parra, D. R., & Rio Corredoira, J. (2023). Digital Leadership in an Ever-Changing World: A Bibliometric Analysis of Trends and Challenges. *Sustainability (Switzerland)*, 15(17). Scopus.
<https://doi.org/10.3390/su151713129>
- Espinoza, J. J. C., Ardian, L. A. B., Ramos, S. E., Jordan, F. D. M. L., & Ayala, A. C. N. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95-101.
<https://www.redalyc.org/journal/6099/609977049001/609977049001.pdf>
- Fernández, M. C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista venezolana de gerencia*, 22(77), 56-74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Fernández, A. S. (2018). *Liderazgo transformacional, Que es y cómo medirlo*. ESIC.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KGeADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=Liderazgo+transformacional,+Qu%C3%A9+es+y+c%C3%B3mo+medirlo&ots=FF1bi54Sgd&sig=EjUGKk0KnNRK4u3ZRXzkCBjImF8>
- Gaftandzhieva, S., Hussain, S., Hilčenko, S., Doneva, R., & Boykova, K. (2023). Data-driven Decision Making in Higher Education Institutions: State-of-play. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 14(6),

- 397-405. Scopus. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2023.0140642>
- Gatarik, E. (2019). El valor de compartir conocimientos en la toma de decisiones y el desarrollo organizacional: un análisis sistémico basado en modelos de una intervención en una PYME austríaca. *Economic research - Ekonomska istraživanja*, 32 (1), 148-167. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1552175>
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F: McGraw-Hill; 2014.
- Kie, C. et al. (2019). Un enfoque de proceso de jerarquía analítica en la toma de decisiones para la selección de materiales en una empresa automotriz: un estudio de caso. *KnE Ciencias Sociales*, 3 (22), 472–484. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5067>
- Kurata, Y. B., Ong, A. K. S., Andrada, C. J. C., Manalo, M. N. S., Sunga, E. J. A. U., & Uy, A. R. M. A. (2022). Factors Affecting Perceived Effectiveness of Multigenerational Management Leadership and Metacognition among Service Industry Companies. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su142113841>
- Li, H. et al.(2019). Influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento laboral innovador de los empleados en organizaciones sostenibles: prueba de los procesos de mediación y moderación. *Sostenibilidad*. 2019; 11(6):1594. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Marca, P., & Velásquez, C. R. (2022). Los sistemas de información gerencial y la satisfacción en la toma de decisiones en entidades de la región Moquegua, 2020. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1489>
- Meixner, T., Pospisil, R., & Zufan, P. (2021). Moderating the Relationship between Leadership and Commitment: An Empirical Study on Personality and Values. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(2). https://journals.cikd.ca/article_60551_82c3b0b2fca6fbf614988add381134b1.pdf
- Mittal, V. y Ross, WT Jr., (1998). El impacto del afecto positivo y negativo y el encuadre del problema en la interpretación del problema y la asunción de riesgos. *Comportamiento organizacional y procesos de decisión humana*, 76, 298–324.

- Muafi, M., & Johan, A. (2022). Role of remote transformational leadership on service performance: Evidence in Indonesia. *Engineering Management in Production and Services*, 14(4). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85146720856&doi=10.2478%2femj-2022-0032&origin=inward&txGid=8fc4d7bd0a0c206a29a3d3584019d434>
- Nygren, TE, Isen, AM, Taylor, PJ y Dulin, J. (1996). La influencia del afecto positivo en la regla de decisión en situaciones de riesgo: centrarse en el resultado (y especialmente en evitar la pérdida) en lugar de en la probabilidad. *Comportamiento organizacional y procesos de decisión humana*, 66 , 59–72.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). 4.1. El Método científico. *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*, 29, 171. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KzSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA171&dq=%C3%B1aupas&ots=CQWKCXEDJ2&sig=cl38eEjtWexmxCWXlsw2e1wxw4Q>
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2006.20786079>
- Quillatupa Quispe, L. D., & Silva Rosas, Y. A. (2020). El liderazgo en instituciones públicas. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3388>
- Quispe, W., & Rios, E. (2022). Toma de decisiones gerenciales y comunicación en una LIMA–PERÚ 2022 empresa de servicios de Puerto Maldonado, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104075>
- Riquelme-Castañeda, J.A. et al. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Robinson, M. (2021). ¿Se está desacelerando la toma de decisiones en las empresas a raíz de la pandemia?. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/03/02/is-decision-making-in-businesses-slowing-down-in-the-wake-of-the->

pandemic/?sh=74c317cc1983

- Rožman, M., Tominc, P., & Milfelner, B. (2023b). Maximizing employee engagement through artificial intelligent organizational culture in the context of leadership and training of employees: Testing linear and non-linear relationships. *Cogent Business and Management*, 10(2). Scopus. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2248732>
- Torres, E. N. (2022). El planeamiento financiero y su incidencia en la toma de decisiones de inversión de la empresa Hoteles Cajamarca SAC Cajamarca, año 2021. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30892>
- Vanegas, Y. L. (2019). Liderazgo transformacional para la formación y consolidación de equipos por parte de los ejecutivos de alta dirección. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064448.pdf>
- Yakovlev, A. Y. (2020). Problems of development of mechanical engineering production in state companies [Problemas de desarrollo de la producción de ingeniería mecánica en empresas estatales*. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 919, No. 4, p. 042027). IOP Publishing. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/919/4/042027/meta>
- Yue, C. A. et al. (2019). Uniendo el liderazgo transformacional, la comunicación transparente y la apertura de los empleados al cambio: El papel mediador de la confianza. *Public Relations Review*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0363811119300360>
- Zamalloa, R. A. B. (2023). El liderazgo en el sector público, la variable crítica para reformar la administración pública. *Vox Juris*, 41(1), 2-2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654365>

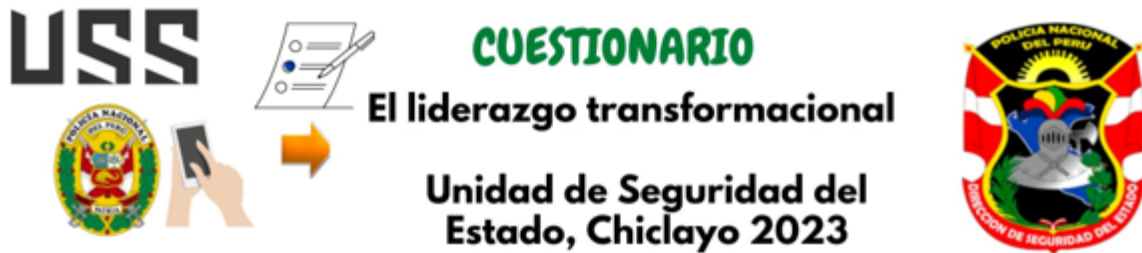
ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: ANÁLISIS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO

Problema	Objetivo General	Hipótesis	Tipo de investigación	Diseño de Investigación	Variable
¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo?	Analizar el nivel de liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.	H1. El nivel de liderazgo transformacional es significativo en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.	Básica Descriptiva correlacional Enfoque cuantitativo Alcance explicativo	Diseño: No experimental	Variable Liderazgo transformacional
	Objetivo Especifico				
	Identificar el nivel de Motivación e inspiración en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.	H0. El nivel de liderazgo transformacional no es significativo en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.			
	Identificar el nivel Estimulación intelectual en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.				
	Identificar el nivel de Habilidades individuales en la Unidad de Seguridad del Estado de Chiclayo.				

ANEXO 2: Formato del cuestionario



Objetivo: Analizar el liderazgo transformacional en la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo

Instrucción: Seleccione una de las posibles respuestas a cada uno de los ítems marcando en la casilla correspondiente, donde la mayor valoración es 5 y 1 la más baja.

Conteste de manera segura y escoja las opciones de su preferencia, de acuerdo a la siguiente escala:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = Rara vez

4 = Casi siempre

5 = Siempre

La información recabada se utilizará con fines académicos, este instrumento es de carácter anónimo y confidencial.

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEM	1	2	3	4	5
	Motivación e inspiración	1	Suele hablar en forma optimista sobre el futuro	1	2	3	4
2		Habla en forma entusiasta sobre el crecimiento personal y profesional de los colaboradores	1	2	3	4	5
3		Hace saber a los colaboradores la importancia de desempeñarse al más alto nivel	1	2	3	4	5
4		Pide que sigan las reglas y regulaciones estándar	1	2	3	4	5
5		Actúa consultando a sus colaboradores	1	2	3	4	5
6		Consulta con los colaboradores para enfrentar un problema	1	2	3	4	5

	7	Ayuda a los colaboradores a superar los problemas que les impiden realizar las tareas	1	2	3	4	5
Estimulación intelectual	8	Solicita sugerencias sobre cómo realizar las tareas	1	2	3	4	5
	9	Establece constantemente objetivos desafiantes para que los colaboradores los alcancen	1	2	3	4	5
	10	Establece metas para el desempeño de los seguidores que sean bastante desafiantes	1	2	3	4	5
	11	Escuchar receptivamente las ideas y sugerencias de los colaboradores	1	2	3	4	5
	12	Mantiene altos estándares éticos	1	2	3	4	5
	13	Está interesado en ayudar a las personas de la comunidad	1	2	3	4	5
	14	Da a otros la responsabilidad de tomar decisiones importantes sobre sus propios trabajos	1	2	3	4	5
	15	Pide a sus colaboradores sugerencias sobre qué tareas deberían realizarse	1	2	3	4	5
	16	Examina supuestos críticos para cuestionar si son apropiados	1	2	3	4	5
	Habilidades individuales	17	Mantener una relación de trabajo amistosa con los colaboradores	1	2	3	4
18		Se preocupa por el bienestar personal de los demás	1	2	3	4	5
19		Informa a los colaboradores sobre lo que se debe hacer y cómo se debe hacer.	1	2	3	4	5
20		Establece tiempos suficientes para dialogar y capacitar al personal	1	2	3	4	5
21		Se preocupa más por el éxito de los demás que por el suyo propio	1	2	3	4	5
22		Hace del desarrollo profesional de los demás una prioridad	1	2	3	4	5

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc9TyRYyQjTwAWG9wPpXophN750uXKb26lJtCnggKIG1fU6vw/viewform>

ANEXO 3: Validación de cuestionario



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Merino Nuñez Mirko
Docente de la Escuela Profesional de Administración
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Asunto: Validación De Instrumentos Como Juez Experto

Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar el instrumento de recolección de datos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar mi investigación en el curso de *Investigación I*.


El título de la investigación es "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD DEL ESTADO, CHICLAYO 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene: Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración, agradecemos por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Dr. Mirko Nuñez
DNI: 16716795


Nañez Lopez Luis Ronald
Estudiante de Administración – IX ciclo
DNI N° 42792800

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Merino Nuñez Mirko
	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Administración de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	23 años
	CARGO	Docente
2. TÍTULO "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD DEL ESTADO, CHICLAYO 2023"		
3. GRUPO: N°		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Nañez Lopez Luis Ronald
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario(X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una unidad de seguridad del estado, Chiclayo 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS: Identificar el nivel de liderazgo transformacional de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023. Diagnosticar el nivel de toma de decisiones de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023.</p>
INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES: *TA* si está totalmente de acuerdo o en *TD* si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 38 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del 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 la unidad de análisis de esta investigación.
VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Respecto al jefe inmediato)		
DIMENSIÓN 1: Motivación e inspiración		
01	Suele hablar en forma optimista sobre el futuro	TA (✓) TD () SUGERENCIAS:
02	Habla en forma entusiasta sobre el crecimiento personal y profesional de los colaboradores	TA (✓) TD () SUGERENCIAS:

03	Hace saber a los colaboradores la importancia de desempeñarse al más alto nivel	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
04	Pide que sigan las reglas y regulaciones estándar	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
05	Actúa consultando a sus colaboradores	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
06	Consulta con los colaboradores es para enfrentar un problema	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
07	Ayuda a los colaboradores a superar los problemas que les impiden realizar las tareas	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
DIMENSIÓN 2: Estimulación intelectual			
08	Solicita sugerencias sobre cómo realizar las tareas	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
09	Establece constantemente objetivos desafiantes para que los colaboradores los alcancen	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
10	Establece metas para el desempeño de los seguidores que sean bastante desafiantes	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
11	Escuchar receptivamente las ideas y sugerencias de los colaboradores	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
12	Mantiene altos estándares éticos	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
13	Está interesado en ayudar a las personas de la comunidad	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
14	Da a otros la responsabilidad de tomar decisiones importantes sobre sus propios trabajos	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
15	Pide a sus colaboradores sugerencias sobre qué tareas deberían realizarse	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
16	Examina supuestos críticos para cuestionar si son apropiados	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
DIMENSIÓN 3: Habilidades individuales			
17	Mantener una relación de trabajo amistosa con los colaboradores	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
18	Se preocupa por el bienestar personal de los demás	TA () SUGERENCIAS:	TD ()

19	Informa a los colaboradores sobre lo que se debe hacer y cómo se debe hacer.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
20	Establece tiempos suficientes para dialogar y capacitar al personal	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
21	Se preocupa más por el éxito de los demás que por el suyo propio	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
22	Hace del desarrollo profesional de los demás una prioridad	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
PROMEDIO		TOTAL TA 38	TOTAL TD X
OBSERVACIONES		Aplicable	
SUGERENCIAS			


 Dr. Merino Nuñez Mirko

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Valera Aredo Julio Cesar
Docente de la Escuela Profesional de Administración
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Asunto: Validación De Instrumentos Como Juez Experto

Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar el instrumento de recolección de datos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar mi investigación en el curso de *Investigación I*.

El título de la investigación es "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD DEL ESTADO, CHICLAYO 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene: Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración, agradecemos por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Recibido
[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]
Nañez Lopez Luis Ronald
Estudiante de Administración – IX ciclo
DNI N° 42792800

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Valera Aredo Julio Cesar
PROFESIÓN		Licenciado en Administración
ESPECIALIDAD		Administración
GRADO ACADÉMICO		Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)		33 años
CARGO		Docente
2. TÍTULO "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD DEL ESTADO, CHICLAYO 2023"		
3. GRUPO: N°		
3.1 NOMBRES Y APELLIDOS		Ñañez Lopez Luis Ronald
3.2 PROGRAMA DE ESTUDIOS		ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario(X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u> Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una unidad de seguridad del estado, Chiclayo 2023.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u> Identificar el nivel de liderazgo transformacional de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023. Diagnosticar el nivel de toma de decisiones de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023.</p>
INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER ENCUESTA LOS SIGUIENTES INDICADORES: *TA* si está totalmente de acuerdo o en *TD* si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 38 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del 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 la unidad de análisis de esta investigación.
VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Respecto al jefe inmediato)		
DIMENSIÓN 1: Motivación e inspiración		
01	Suele hablar en forma optimista sobre el futuro	TA (✓) TD () SUGERENCIAS:
02	Habla en forma entusiasta sobre el crecimiento personal y profesional de los colaboradores	TA (✓) TD () SUGERENCIAS:

03	Hace saber a los colaboradores la importancia de desempeñarse al más alto nivel	TA (✓)	TD ()
04	Pide que sigan las reglas y regulaciones estándar	TA (✓)	TD ()
05	Actúa consultando a sus colaboradores	TA (✓)	TD ()
06	Consulta con los colaboradores es para enfrentar un problema	TA (✓)	TD ()
07	Ayuda a los colaboradores a superar los problemas que les impiden realizar las tareas	TA (✓)	TD ()
DIMENSIÓN 2: Estimulación intelectual			
08	Solicita sugerencias sobre cómo realizar las tareas	TA (✓)	TD ()
09	Establece constantemente objetivos desafiantes para que los colaboradores los alcancen	TA (✓)	TD ()
10	Establece metas para el desempeño de los seguidores que sean bastante desafiantes	TA (✓)	TD ()
11	Escuchar receptivamente las ideas y sugerencias de los colaboradores	TA (✓)	TD ()
12	Mantiene altos estándares éticos	TA (✓)	TD ()
13	Está interesado en ayudar a las personas de la comunidad	TA (✓)	TD ()
14	Da a otros la responsabilidad de tomar decisiones importantes sobre sus propios trabajos	TA (✓)	TD ()
15	Pide a sus colaboradores sugerencias sobre qué tareas deberían realizarse	TA (✓)	TD ()
16	Examina supuestos críticos para cuestionar si son apropiados	TA (✓)	TD ()
DIMENSIÓN 3: Habilidades individuales			
17	Mantener una relación de trabajo amistosa con los colaboradores	TA (✓)	TD ()
18	Se preocupa por el bienestar personal de los demás	TA (✓)	TD ()

19	Informa a los colaboradores sobre lo que se debe hacer y cómo se debe hacer.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
20	Establece tiempos suficientes para dialogar y capacitar al personal	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
21	Se preocupa más por el éxito de los demás que por el suyo propio	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
22	Hace del desarrollo profesional de los demás una prioridad	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()

PROMEDIO	TOTAL TA.....38.....	TOTAL TD.....-.....
OBSERVACIONES	Ninguna	
SUGERENCIAS		


 Dr. Valera Aredo-Julio Cesar



Transforma tu mundo

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Mory Guarnizo Sandra
Docente de la Escuela Profesional de Administración
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Asunto: Validación De Instrumentos Como Juez Experto

Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar el instrumento de recolección de datos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar mi investigación en el curso de *Investigación I*.


El título de la investigación es "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD DEL ESTADO, CHICLAYO 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene: Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración, agradecemos por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

*Recibido
Noviembre 2023*


Nañez Lopez Luis Ronald
Estudiante de Administración – IX ciclo
DNI N° 42792800

1. NOMBRE DEL JUEZ	Mg. Mory Guarnizo Sandra
PROFESIÓN	Licenciado en Administración de Empresas
ESPECIALIDAD	Administración
GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión del Talento Humano
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 años
CARGO	Docente
2. TÍTULO	"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD DEL ESTADO, CHICLAYO 2023"
3. GRUPO: N°	
3.1 NOMBRES Y APELLIDOS	Nañez Lopez Luis Ronald
3.2 PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario(X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una unidad de seguridad del estado, Chiclayo 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS: Identificar el nivel de liderazgo transformacional de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023. Diagnosticar el nivel de toma de decisiones de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023.</p>
<p>INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:</p> <p>*TA* si está totalmente de acuerdo o en *TD* si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias</p>	
6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 38 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del 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 la unidad de análisis de esta investigación.
VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Respecto al jefe inmediato)	
DIMENSIÓN 1: Motivación e inspiración	
01	Suele hablar en forma optimista sobre el futuro TA (X) TD () SUGERENCIAS:
02	Habla en forma entusiasta sobre el crecimiento personal y profesional de los colaboradores TA (X) TD () SUGERENCIAS:

03	Hace saber a los colaboradores la importancia de desempeñarse al más alto nivel	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
04	Pide que sigan las reglas y regulaciones estándar	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
05	Actúa consultando a sus colaboradores	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
06	Consulta con los colaboradores es para enfrentar un problema	TA () SUGERENCIAS: <i>eliminar la palabra "es"</i>	TD (✓)
07	Ayuda a los colaboradores a superar los problemas que les impiden realizar las tareas	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
DIMENSIÓN 2: Estimulación intelectual			
08	Solicita sugerencias sobre cómo realizar las tareas	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
09	Establece constantemente objetivos desafiantes para que los colaboradores los alcancen	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
10	Establece metas para el desempeño de los seguidores que sean bastante desafiantes	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
11	Escucha receptivamente las ideas y sugerencias de los colaboradores	TA () SUGERENCIAS: <i>Modificar la palabra Escuchar por escucha</i>	TD (✓)
12	Mantiene altos estándares éticos	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
13	Está interesado en ayudar a las personas de la comunidad	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
14	Da a otros la responsabilidad de tomar decisiones importantes sobre sus propios trabajos	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
15	Pide a sus colaboradores sugerencias sobre qué tareas deberían realizarse	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
16	Examina supuestos críticos para cuestionar si son apropiados	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
DIMENSIÓN 3: Habilidades individuales			
17	Mantener una relación de trabajo amistosa con los colaboradores	TA () SUGERENCIAS: <i>Modificar: Mantener por mantiene</i>	TD (✓)
18	Se preocupa por el bienestar personal de los demás	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()

19	Informa a los colaboradores sobre lo que se debe hacer y cómo se debe hacer.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
20	Establece tiempos suficientes para dialogar y capacitar al personal	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
21	Se preocupa más por el éxito de los demás que por el suyo propio	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
22	Hace del desarrollo profesional de los demás una prioridad	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
OBSERVACIONES		<i>Modificar</i>	
SUGERENCIAS		<i>Es aplicable</i>	


Mg. Mory Guarnizo Sandra

ANEXO 4: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Pimentel, 13 de diciembre del 2023

Dra. Carla Angelica Reyes Reyes
Directora de la Escuela de Administración
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Asunto: Autorización de permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, el que suscribe MAYOR PNP RICHARD FRANCES CHAVEZ TERRONE, JEFE DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD DEL ESTADO – CHICLAYO, autorizo para que el estudiante ÑAÑEZ LOPEZ LUIS RONALD identificado con DNI:42792800, perteneciente a la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, realice la INVESTIGACIÓN con el título "El liderazgo transformacional y la toma de decisiones de la Unidad de Seguridad del Estado, Chiclayo 2023".

Aprovecho la oportunidad para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,



CA - 244906
Richard CHAVEZ TERRONES
MAYOR PNP

ANEXO 5: Resolución de Trabajo de Investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0355-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 18 de julio de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0166-2024/FACEM-DC-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajos de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación II, del X ciclo Sec. A, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, 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, los Trabajos de Investigación de los estudiantes del Curso de Investigación II, correspondiente al X ciclo – Sec. A, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


USS Dra. Maribel Casarasa Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.


USS Mg. Liset Sugonly Silva Gonzales
Secretaría Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Plimintel
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0355-2024-FACEM-USS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
10	GALÁN PICÓN FERNANDO GABRIEL	PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN EL COLEGIO JORGE BASADRE. CHICLAYO, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
11	GARCIA BELTRÁN CLAUDIA LORENA ORELLANA QUIÑONES ELIZABETH MARLENY	PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
12	GINES MONTALVO MARIA MERCEDES MONTENEGRO BACA ANIBAL FRANCISCO	DESARROLLO DE PERSONAS EN LA MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
13	GUERRA BALDEÓN ENITH MILAGROS ZAVALETA SÁNCHEZ KEVIN SAMUEL	DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA SAN ROQUE. LAMBAYEQUE, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
14	HUAMAN PORRAS ELVIA	LA INFLUENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LOS CONSUMIDORES DEL RESTAURANTE CANELO'S, CHICLAYO - 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
15	MEDINA ROJAS CANDIDA DANIELA	IMPACTO DE LA GESTION EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE LA I.E. ROSA FLORES DE OLIVA, CHICLAYO - 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
16	MIRES JARA RONAIR SEGUNDO	GESTIÓN MUNICIPAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO – LAMBAYEQUE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
17	ÑÁÑEZ LOPEZ LUIS RONALD	ANÁLISIS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
18	NORIEGA URDIALES DEODORO JUAN	ANÁLISIS DE LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS EN LA URBANIZACIÓN LAS BRISAS - CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

ANEXO 6: Fotos de aplicación de la encuesta



ANEXO 7: Formato T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	61 de 63

Pimentel, 22 de agosto del 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

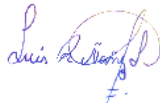
El suscrito:

ÑAÑEZ LOPEZ LUIS RONALD con **DNI 42792800**

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: **ANÁLISIS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO.** presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración de la facultad **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa de estudios 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 mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://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/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
ÑAÑEZ LOPEZ LUIS RONALD	42792800	

ANEXO 8: Reporte TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO

AUTOR

Luis Ronald Ñañez Lopez

RECUESTO DE PALABRAS

7636 Words

RECUESTO DE CARACTERES

43114 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

28 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

66.3KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 22, 2024 10:58 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 22, 2024 10:58 AM GMT-5

● 17% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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

ANEXO 9: Acta de originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Análisis del liderazgo transformacional en una Institución Policial de Chiclayo, 2023** .elaborado por el estudiante(s) **ÑAÑEZ LOPEZ LUIS RONALD**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **17%**, 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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 22 de agosto de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538