



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa  
de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho,  
2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Mamani Tintaya Ana Virginia (ORCID: 0000-0002-5208-3800)

Salvador Ayala Christian Junior (ORCID: 0000-0001-7215-5130)

ASESORES:

Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

Mgtr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo (ORCID: 0000-0002-1353-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a Dios por acompañarnos el día a día y a nuestra familia por alentarnos a crecer profesionalmente.

### **Agradecimiento**

Nuestro profundo agradecimiento es a nuestros profesores por el apoyo ilimitado que asumieron con nosotros durante el proceso de nuestro trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	31
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	63

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable liderazgo estratégico	26
Tabla 2: Operacionalización de la variable delegación de funciones	27
Tabla 3: Resumen procesamiento de casos para liderazgo estratégico	30
Tabla 4: Fiabilidad con Alpha de Cronbach para liderazgo estratégico	31
Tabla 5: Resumen procesamiento de casos - delegación de funciones	31
Tabla 6: Fiabilidad con Alpha de Cronbach para delegación de funciones	31
Tabla 7: Estadística de la variable liderazgo estratégico	33
Tabla 8: Estadística de la dimensión liderazgo carismático	34
Tabla 9: Estadística de la dimensión liderazgo transformacional	35
Tabla 10: Estadística de la dimensión liderazgo autentico	36
Tabla 11: Estadística de la variable delegación de funciones	37
Tabla 12: Estadística de la dimensión autoeficacia	38
Tabla 13: Estadística de la dimensión autodeterminación	39
Tabla 14: Estadística de la dimensión consecuencia personal	40
Tabla 15: Estadística de la dimensión Significado	41
Tabla 16: Estadística de la dimensión Confianza	42
Tabla 17: Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal	43
Tabla 18: Prueba de normalidad para liderazgo estratégico y delegación	43
Tabla 19: Niveles de correlación bilateral	43
Tabla 20: Prueba de hipótesis general	44
Tabla 21: Prueba de hipótesis especifica 1	45
Tabla 22: Prueba de hipótesis especifica 2	46
Tabla 23: Prueba de hipótesis especifica 3	47

## Resumen

La investigación tuvo como finalidad identificar en qué medida el liderazgo se relacionan con la delegación de funciones en la empresa. Para el análisis sustentatorios de las bases teóricas que justifican la investigación se recurrió a los autores Arbaiza (2014) de liderazgo estratégico. También se sustentó con Juma'h (2015), para delegación de funciones. La metodología fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y transversal con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 37 trabajadores del área administrativo sin embargo como la muestra es tipo censal. Se diseñó dos instrumentos para recopilar los datos de la muestra con 30 preguntas, los cuales obtuvieron con el Alpha de Cronbach de 0.754 para liderazgo estratégico y 0.862 para delegación de funciones. La validación del instrumento fue dada por expertos, con un nivel de 0.80 para la consistencia interna. Los resultados obtenidos del análisis por intermedio del estadígrafo Spearman fue para la hipótesis general el coeficiente de correlación de 0.474 y el valor  $p = 0.00$ ; rechazando la hipótesis nula y aceptando que existe relación positiva media entre las variables de estudio. Se concluye que existe relación media entre las variables liderazgo estratégico y delegación de funciones.

**Palabras claves:** liderazgo estratégico, delegación de funciones, compromiso.

## **Abstract**

The purpose of the research was to identify to what extent leadership is related to the delegation of functions in the company. For the supporting analysis of the theoretical bases that justify the research, the authors Arbaiza (2014) of strategic leadership were used. It was also supported by Juma'h (2015), for delegation of functions. The methodology was of an applied type, with a non-experimental and cross-sectional design with a quantitative and descriptive correlational approach. The population consisted of 37 workers from the administrative area, however, as the sample is a census type. Two instruments were designed to collect the sample data with 30 questions, which were obtained with Cronbach's Alpha of 0.754 for strategic leadership and 0.862 for delegation of functions. The validation of the instrument was given by experts, with a level of 0.80 for internal consistency. The results obtained from the analysis through the Spearman statistician were for the general hypothesis the correlation coefficient of 0.474 and the p value =0.00; rejecting the null hypothesis and accepting that there is an average positive relationship between the study variables. It is concluded that there is an average relationship between the variables strategic leadership and delegation of functions.

**Keywords:** strategic leadership, delegation of functions, commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

Muchos de los transportes a nivel internacional se observa la falta de direccionamiento en organizaciones es por ello que el pasar del tiempo se han observado a través de la globalización optar por otros transportes menos problemáticos y mayor formalidad. Esto se debe a falta de liderazgo y la toma de decisiones que al no saber liderar demuestra ineficiencia y más si son parte de la directiva como gerentes o subgerentes que son las personas que llevan y direccionan a la empresa y/o organización. El transporte público urbano es un servicio primordial importante para la comunidad ya que es un servicio del cual millones de personas en el mundo entero hacen uso del hoy en día; y este servicio es tan básico e importante que puede definirse como el enlace entre las personas y el lugar en el que estas quieren o necesitan estar.

Según las normas ISO 9000-2000 que incluye ahí usuarios de transporte, dueños o socios, empleados, proveedores y la sociedad indica y resalta que a través de unos sistemas que se proporciona se conseguirá la satisfacción de los clientes ya que por medio de lo indicado facilitara a la excelencia y en este caso el líder sumará todos los comportamientos para el análisis correspondiente ya sean grupales e individuales, pues esto generará mayores beneficios. La historia del hombre está ligada al transporte. Desde la antigüedad este ha diseñado medios y modos para mejorar su movilidad personal y la de sus bienes. Uno de los modos de transporte predominantes para la movilidad urbana ha sido el autobús. Es por ello, que se encuentra en el centro de atención de la comunidad y de la administración pública y por esa razón es apoyado en muchos países en áreas de objetivos sociales como la equidad social y el cuidado ecológico, entre otros.

A nivel nacional, se ha encontrado problemas por falta de liderazgo y toma de decisiones que ha conllevado a fracasos en distintos tipos de empresas, cual sea es el rubro, pero ha sido por falta de un buen líder, alguien que aliente ya sea gerentes o trabajadores. Sin embargo, Cubas (2015), estudio realizado por Comerstone Lima, mediante 60 entrevistas entre ellas gerentes y jefes de todo tipo de empresas incluido transportes nos indica que el 88 % existe una escasez de talento en el Perú, 11% en los ejecutivos de mando medio y 4% en el caso de alta dirección.



En la empresa de transporte patrón San Sebastián se puede observar que existen muchos problemas internos y es debido a la falta de capacitación al personal administrativo generando que los trabajadores no tengan conocimientos actuales de la reforma del transporte y disminuye la productividad de la empresa. (Anexo 11, evidencia nro. 1)

Otro punto muy frecuente que sucede es que el administrador se ausenta mucho a la empresa siendo esto una falta de respeto muy grave ya que en su ausencia se decide muchas cosas sin aprobación de él por este motivo él delega sus funciones a los trabajadores ocasionando incomodidad al gerente general de la empresa y encontrándose con problemas internos el cual perjudica el rendimiento de distintas áreas de la empresa. (Anexo 11, evidencia nro. 2)

Finalmente, el directorio asumió que por la deficiencia y el tamaño de nuestros buses perdíamos utilidad, nos propusimos una meta a corto plazo el cual sería modernizar la flota operativa para el año 2019 lo que generaría un mayor crecimiento empresarial y el bienestar del usuario. (Anexo 11, evidencia nro. 3)

La formulación del problema es la estructura formal de la investigación donde uno establece claramente y plasma la delimitación del campo a investigar donde se establece los límites dentro de la investigación según Guffante, Guffante & Chávez (2016) afirma que “Nos da a conocer de manera amplia la situación del objeto del estudio, ubicándola en un contexto que permita entender su origen y relación. En la redacción es conveniente que los juicios emitidos sean justamente fundamentados, que se identifique con claridad los estudios anteriores” (p. 65). Difundiendo interrogante general sustentado: ¿De qué correspondencia existente mediante incógnitas disputadas en la institución transporte Patrón San Sebastián? También, mencionar distintas interrogantes específicas: Primero ¿De qué manera correspondencia existente el liderazgo carismático mediante incógnita disputada en la institución transporte Patrón San Sebastián? Segundo ¿De qué manera correspondencia existente liderazgo transformacional mediante incógnita disputada en la institución transporte Patrón San Sebastián? Tercero ¿De qué correspondencia existente liderazgo auténtico mediante incógnita disputada en la institución transporte Patrón San Sebastián?

La justificación del estudio se refiere a la prueba que apoya o sustenta alguna idea es decir algo que sirve como complemento o aclaración de una afirmación previa nos dice Guffante, Guffante & Chávez (2016) “registrando inducir averiguaciones relacionadas en obtener indagaciones investigadas”. Proponiendo sostener relevancia validada mediante valoraciones metodológicas en demostrar retribuciones recopiladas para proponer posibles aportaciones prácticas inducidas” (p. 71).

Mencionando validar justificaciones teóricas en fomentar proyecciones demostradas para desarrollar mecanismos estructurales mediante enigmas conceptuales y percepciones dimensionales. Se han investigado a varios autores teóricos donde específicamente se ha tomado la teoría explicada por Robbins & Judge para precisar la primera variable que es liderazgo estratégico y Wheten & Cameron para definir la segunda variable delegación de función en la empresa de Transportes Patrón San Sebastián, para lo cual se profundizara y se ampliara la información de manera que permita obtener conocimientos teóricos.

La justificación practica en la investigación dará un aporte importante al proyecto de investigación que tiene justificación practica por que mediante los datos obtenidos de la empresa de transporte san Sebastián se adquiere información selecta y precisa para este análisis en la actualidad, que se precisa la necesidad de mejorar la empresa en el liderazgo y la delegación de funciones, el cual se obtendrá resultados reales para poder determinar recomendaciones teniendo en cuenta a las variables.

La justificación social en el proyecto beneficia a los empleados en gestión administrativa y conductores ya que se encuentran involucrados en la parte operativa de la empresa de transporte san Sebastián, pues brinda información sobre el liderazgo y la delegación de funciones contribuyendo al desarrollo y mejorando el servicio, para que dé una u/u otra manera sea implantado el plan de mejoría de acorde a las expectativas. Asimismo, se beneficia al ámbito social porque de tal manera permitirá comparar la realidad actual.

La justificación metodológica se validó a través de juicios de expertos, el cual se utilizó el cuestionario a través de la escala de Likert consecutivamente se

aplicará la encuesta a la población de 37 empleados de la empresa de transporte Patrón San Sebastián, posterior a ello los resultados se obtendrá con el programa SPSS y el Alpha de Cronbach. Sin embargo, estos resultados nos ratificaran si el liderazgo estratégico tiene una relación con la delegación de funciones en la empresa de transporte Patrón San Sebastián.

La hipótesis es una suposición hecha a partir de datos que nos sirven para iniciar una investigación Arias (2016) nos indica que “La hipótesis es una suposición que expresa la posible relación entre dos o más variables, la cual se formula para responder tentativamente a un problema o pregunta de investigación” (p. 47). Para la presente investigación la hipótesis general y las hipótesis específicas, que se plantearon se detallan a continuación:

La hipótesis general en esta investigación es si el liderazgo se relaciona con la delegación de funciones en la empresa. Formulando las siguientes hipótesis específicas: El liderazgo carismático si se vincula con la delegación de funciones en la empresa, El liderazgo transformacional si se vincula con la delegación de funciones en la empresa, El liderazgo autentico si se vincula con la delegación de funciones en la empresa.

Los objetivos son la idea central de un trabajo porque se ven los procesos necesarios para la realización de la investigación en donde se aspira llegar o lograr. Según Arias (2016) nos indica que “El objetivo de la investigación es un enunciado que expresa lo que se desea indagar y conocer para responder a un problema planteado.” (p. 43). Dado que el objetivo de esta investigación es alcanzar la meta de un proyecto determinado. Para la presente investigación, se han formulado objetivo general y los objetivos específicos que a continuación se detalla el objetivo general: Identificar en qué medida el liderazgo se relacionan con la delegación de funciones en la empresa. Así como también los siguientes objetivos específicos son: Evaluar en qué medida el liderazgo carismático se relacionan con la delegación de funciones en la empresa, Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relacionan con la delegación de funciones en la empresa, Estimar en qué medida el liderazgo autentico se relacionan con la delegación de funciones en la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación comprueba la interpretación en las variables aplicada a la unidad de estudio. Los antecedentes internacionales sirven de referencia para comprender con mayor exactitud un hecho posterior, dónde se toma una información ya estudiada por otro estudiante en que se puede concluir que este hecho ha obtenido una hipótesis nula o una hipótesis alterna para que sea estudiada.

Para empezar, De León (2018), en su trabajo de investigación “Liderazgo y empoderamiento de la Empresa Decorabaños S.A. Quetzaltenango – año 2018”, para preferir al título de Psicólogo Industrial, en la Universidad Rafael Landívar. Plantea como objetivo identificar el nivel de liderazgo y empoderamiento que se manifieste en los colaboradores del departamento de ventas de la empresa Decorabaños S.A. La teoría que utilizo para la variable de liderazgo fue por el autor Galiano (2009) donde señala que el liderazgo conlleva a que cada persona tenga la capacidad para pronunciar y despertar el entusiasmo en una visión y una misión dentro de una organización. Para la variable empoderamiento al autor Cipriano (2014) donde explica que es dar autoridad a los colaboradores de la compañía para obtener los bienes deseables como, asumirán destrezas, compromiso y jurisdicción para manejar la información y cumplir con las funciones de la organización. La metodología utilizada en esta tesis es tipo descriptiva. La población es finita por que consta de 46 colaboradores entre ellas comprenden entre 22 y los 50 años y ambos sexos de la empresa en el área de ventas en Quezaltenango. Acreditando mecanizar diversas funciones esquematizadas Spearman mediante argumentaciones correlativas verificadas 0.944, además manifestar significancia implicada 0. 000. Las conclusiones de la investigación con respecto al liderazgo y empoderamiento señalan que el nivel que manejan los colaboradores de la empresa Decorabaños S.A. de la ciudad de Quetzaltenango es relativamente alto dentro de los 46 evaluados.

El aporte de la investigación ayuda al compromiso que los colaboradores tienen en frente de un problema, por ende, tomar mejores decisiones y tener en cuenta las responsabilidades implica que las decisiones que tomamos es el futuro de la empresa y esto interviene que el personal desarrolle de manera grupal o

individual a todas las actividades pendientes a realizar enlazándose con la delegación de funciones y el compromiso que se tiene con ello.

Ahora bien, Molina (2018), en su trabajo de investigación “Liderazgo y toma de decisiones de Maxi Despensas Quetzaltenango y Totonicapán –año 2018” para optar el título de Psicóloga Industrial, en la universidad Rafael Landívar. El objetivo planteado fue demostrar el nivel y toma de decisiones en los coordinadores de Maxi Despensas Quetzaltenango y Totonicapán. Para la variable de liderazgo utiliza el autor Hunter (2012) donde afirma que son las habilidades de un líder e influye para las personas que trabajan con compromiso en función a las metas planteadas. Para la variable toma de decisiones a los autores Wehrich, Cannice & Koontz (2017) indican que es el núcleo de la planeación. La metodología utilizada la investigación es de tipo cuantitativa con un diseño descriptivo. La población se determinó con tres grupos de coordinadores, un total de 35 personas de ambos géneros. Acreditando mecanizar diversas funciones esquematizadas Pearson mediante argumentaciones correlativas verificadas 0.45, además manifestar significancia implicada 0.000. En definitiva, se encontró nivelaciones gestionadas mediante enigmas disputadas para direccionar diversos grupos de coordinadores asignados, lo que significa que el liderazgo influye en la toma de decisiones gestionadas.

El aporte de esta investigación se deduce que el liderazgo es de gran importancia dentro de los coordinadores de una respectiva área para el cumplimiento de los objetivos que conlleva a la toma de decisiones y conjuntamente responsabilidades que se tiene a cabo durante el trayecto que consta el plan estratégico dentro de la organización, para ello se tiene que demostrar ciertas habilidades y competencias para llevar a cabo el buen manejo de las actividades.

Sin embargo, Hernández (2016), relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en los mandos medios de la distribuidora Huehueteca de centro de occidente, S.A.- año 2016”. para optar la licenciatura Psicología Industrial, en la Universidad Rafael Landívar. Plantea como objetivo establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de los mandos medios de la Distribución de Huehuetenango. La teoría que utilizo para la variable

de liderazgo fueron por los autores Koontz, Weihrich & Cannice (2008) mencionan que algunas personas los tratan mediante las cláusulas y la capacidad de dirigir y liderazgo como sinónimos. En cuanto a la variable toma de decisiones se alude al autor Robbins & Coulter (2005) señala que la organización forma integrantes de grupo y ellos toman esas decisiones en determinada ocasión. La metodología que utilizada esta tesis es de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 25 colaboradores que laboran en puestos de mandos medios, todos del sexo masculino, comprendidos entre las edades de 25 a 50 años, todos de nacionalidad guatemalteca. Acreditando mecanizar funciones esquematizadas Pearson mediante argumentaciones correlativas verificadas 0.08, además manifestar significancia implicada 0.000. Las conclusiones que se llegaron a cabo determino que los trabajadores utilizan el liderazgo autoritario ya que guía al grupo encargado por el área específica en todas las funciones que deben de realizar y que todos estén comprometidos con el trabajo.

El aporte de la tesis evaluada establece que existe un trato baja con el liderazgo y la toma de decisiones y no existe una correlación significativa entre ambas variables puesto que se emplea el estilo autoritario en las áreas respectivas y que la política de la empresa no lo permite imputar funciones que no son establecidas a ciertos trabajadores.

Los antecedentes nacionales son las tesis ya existen de otros tesisistas el cual nos sirve como referencia para comprender con mayor exactitud un hecho posterior y poder determinar si su hipótesis estudiada es nula o es una hipótesis alterna que nos pueda ayudar en la investigación de nuestro proyecto.

En cambio, Aguilar (2018), en su trabajo de investigación “Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos en los docentes, Lima - 2015”, para optar el grado académico de doctor en educación, en la Universidad Cesar Vallejo. Plantea como objetivo establecer la correlación que existe entre las variables liderazgo organizacional, la toma de decisiones y resolución de conflictos. La teoría que utilizo para a la variable liderazgo organizacional fue por el autor Zalles (2011) donde recalca que el líder es el prototipo tradicional, concreta y rediseña las visiones y metas. Para la variable toma de decisiones utilizó al autor Simón (2009) donde indicó que la toma de

decisiones se debe expresar como la disposición correcta basada en la racionalidad que integra la conexión. Se denomina divulgar deducciones inferenciales en percibir diferentes fenómenos deductivos, demostrando investigaciones descriptivas para realizar mediciones contenidas en gestionar validaciones apropiadas. Además, sintetizar recopilaciones agrupadas por 235 docentes que laboran en dos instituciones educativas. Acreditando mecanizar diversas funciones esquematizadas Spearman mediante argumentaciones correlativas verificadas 0.768, además manifestar significancia implicada 0.000. En definitiva, se manifiesta confrontar correspondencia existente mediante incógnitas disputadas en la institución, de esa forma solucionar inconvenientes acontecidas en las funciones operacionales.

Se deriva inducir aportaciones promulgadas en demostrar modificaciones inducidas por distintos miembros asignados, para identificar diversas conductas profesionales que demuestra en las acciones funcionales por medias decisiones direccionadas en impulsar diferentes capacidades comprometidas en la institución desempeñada.

Por un lado, Rimarachín (2019), en su trabajo de investigación "Liderazgo y Empowerment en jefes de empresas de molinerías de la ciudad de Chiclayo 2018", para obtener el título profesional de licenciado en psicología, en la Universidad Señor de Sipán. Plantea como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y empowerment en jefes de empresas de molinerías de la ciudad de Chiclayo 2018. La teoría que utiliza la tesis para la variable liderazgo fue con el autor Dorregaray, (1988) donde se refiere a una forma especial de ejercer el liderazgo que se caracteriza por promover en sus asociados el desarrollo de sus potencialidades y a través de ello la transformación permanente de las personas, del desempeño y de los logros, los líderes eficaces son capaces de dirigir, impulsar y supervisar a sus colaboradores, así mismo se espera que los directivos y los miembros que ocupan puestos de responsabilidad sobre otros individuos en una organización.. El estadígrafo aplicado es el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0.764 y un  $p=0.000$ . Las conclusiones de la tesis se manifiestan que existe relación en el liderazgo y el empowerment que trabajan en las molinerías Tropical del Norte SAC con un resultado del 35% de los jefes de las

empresas molineras de la ciudad de Chiclayo, se caracterizan por tener un nivel promedio en el liderazgo, y por otro lado el 30% de los jefes evidencian un nivel bajo en el empowerment.

El aporte de la tesis evaluada propone que los jefes deben asumir como parte de sus responsabilidades fortalecer habilidades de liderazgo a través de entrenamiento continuo para el logro de metas tanto personales como organizacionales, la empresa debe establecer políticas internas que promuevan el entrenamiento a altos mandos en la aplicación adecuada del Empowerment, con la finalidad de lograr resultados adecuados en el desempeño de sus funciones.

No obstante, Laurencio (2018), en su trabajo de investigación "La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, región Huánuco - periodo 2017", para optar el grado académico de magister en gerencia, en la Universidad nacional Hermilio Valdizán. Plantea como objetivo de la tesis conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017. La teoría que utilizó el tesista para la variable toma de decisiones fue Lindgren, (citado por Gonzales, 2014) señala que: La toma de decisiones vista desde el ámbito psicosociológico, tiende a referirse a las decisiones grupales, aunque esta no sea una generalidad. En cuanto con la variable liderazgo gerencial se investiga con el autor Cornejo (1995) uno de los más destacados estudiosos latinoamericanos de la excelencia en la organización, define el liderazgo gerencial de la siguiente manera (...) ser líder es fundamentalmente hacer a través de los demás, lo cual se traduce en que cualquiera que tenga subordinados adquiere la condición de líder. La metodología utilizada en la investigación fue descriptiva, correlacional y explicativa. La población de la Municipalidad Distrital de Molino está conformada de 130 trabajadores. El estadígrafo nos muestra que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0.865 y un  $p=0.000$ . Las conclusiones de la tesis se determinaron que existe una relación positiva alta entre la toma de decisiones y el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017. Esto demuestra que en la institución se toma buenas decisiones y por consiguiente existe un buen liderazgo gerencial.



El aporte de la tesis evaluada se propone priorizar los elementos de la toma de decisiones tomando en cuenta a todos los trabajadores de la institución y realizar otro tipo de muestreo para llevar a cabo la relación positivamente alta de la toma de decisiones con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino provincia de Pachitea, región Huánuco - periodo 2017. Además, queda demostrado que en los gobiernos locales sí los gerentes toman buenas decisiones quiere decir que también son líderes.

Las teorías relacionadas al tema están conformadas por las apreciaciones, conceptos y definiciones de los autores que han investigado a profundidad distintos temas y que han recogido información desde un punto de vista para su determinación y manifestar los resultados obtenidos para su aplicación de ello, ya que nos servirá y será de gran ayuda la recopilación de información.

Asimismo, Arbaiza (2014) asevera que “Las organizaciones requerirá que los líderes estén dispuestos para cooperar nuevos asuntos estratégicas emergentes” (p. 215). Definitamente las personas que componen cierto tipo de proyecto asignados por el cargo superior de una organización conlleva a ciertos objetivos y metas que cumplir, para ello se selecciona a personas capaces de poder asumir ciertos riesgos que puedan convertirse más adelante en competencias entre mismo debido a la buena toma de decisiones de parte de los trabajadores responsables y con el tiempo se convertirán en líderes aptos para dirigir ciertos grupos que puedan direccionar la organización o la empresa a través de estrategias competitivas. Se refuerza con Coban, Ozdemir & Pisapia (2019) afirman que el personal es el principal recurso que puede fomentar liderazgo gerencial si se considera ciertos conocimientos y estos son aprendidos de manera rápida, generaría una ventaja competitiva que desarrolle desempeño gerencial hacia el liderazgo estratégico. (p. 3)

Primera dimensión *liderazgo transaccional* que consiste en centrarse más en los cumplimiento o mandatos que se le hace a un grupo determinado haciendo la supervisión correspondiente a fin de poder influir en sus labores y el cumplimiento de sus objetivos y metas, lo cual se caracteriza por ser un líder en la que se desempeña a través de premio o castigo (Arbaiza, 2014, p. 217).

Segunda dimensión *liderazgo carismático* se detalla más por generar simpatía y comunicación a un grupo de personas tras vincularse con personas que son sumamente activas en el sentido de poder establecer relaciones interpersonales y tener contacto con las demás personas a través de su simpatía y carisma lo cual genera confianza y optimismo para el desempeño laboral (Ibidem, p. 218). Se refuerza con Nisbett & Walmsley (2016) en donde se afirma que el liderazgo carismático demuestra confianza y competencia a la vez pues este induce a la credibilidad lo cual es muy importante para la alta gerencia ya que este produjera alto impacto en el compromiso con el trabajo. (p. 3)

Tercer dimensión *liderazgo transformacional* que conlleva a desarrollar personas a crecer y fomentar el crecimiento individual a través de la innovación y la creatividad que puedan influir en la empresa y/o organización para generar un cambio y conlleve a direccionar de forma individual con el fin de mejorar varios aspectos que la competencia lo amerite (Arbaiza, 2014, p. 217). Asimismo, se refuerza con el autor Hansbrough & Schyns (2018) en donde afirma que este liderazgo atrae a seguidores teniendo como posibilidad impactar la efectividad en el ámbito laboral y se consideran este liderazgo como una atracción hacia otras personas emitiendo confianza y motivación fijadas a metas y/o objetivos. (p. 4)

Mientras que Lussier & Achua (2015) concluye que “El liderazgo es la cabida de una persona para anticipar, representar, mantener la elasticidad, pensar en forma estratégica y trabajar con los demás” (p. 418). En otras palabras, el liderazgo sobrelleva a atribuir jurisdicciones que a lo largo del tiempo crea cambios necesarios a favor de la organización. También se conserva cierta plasticidad con respecto a la toma de decisiones ya que estratégicamente comprende diferentes actividades que servirán como ayuda a direccionar correctamente a los empleadores y comprometerlos con los objetivos principales de la empresa. Es por ello por lo que liderar de forma estratégica ayuda a certificar el éxito de toda organización. Por lo tanto, el clima organizacional suma bastante para la tranquilidad de cada trabajador ya que solo así podremos comprometerlos con la cultura y los valores que la empresa y/u organización y de esta manera lograremos una conexión entre gerentes y trabajadores. Se refuerza con el autor Hunitie (2018) indica que el liderazgo tiene el poder de influir en las

personalidades de las personas haciendo de estas cambiar de parecer y hasta de pensamiento ya que se convertirá en un líder a seguir con la finalidad de generar más líderes. (p. 3)

Primera dimensión *liderazgo carismático* resalta más el entusiasmo que tiene como principal comportamiento en un grupo determinado de personas las cuales es seguido principalmente por apoyan exclusivamente a la misión que direcciona la empresa estimulando un comportamiento o conducta que sea acorde al entusiasmo para hacer las cosas eficientemente (Lussier & Achua, 2015, p. 419). Se refuerza con Sacaven, Martínez, Da Cunha, Abreu & Johnson (2017), donde se afirma que el estado de ánimo influye bastante en el rendimiento y desempeño del trabajo por lo que se sugiere tener estilos de comunicación para que los seguidores empleen el mismo método y pueda haber una retroalimentación con los mismos. (p. 5)

Segunda dimensión *liderazgo transformacional* consiste en prolongar una motivación para que accedan a seguirles de forma individual hasta que genere confianza son su superior y pueda acceder a otros puestos laborales siempre y cuando este comprometido con la empresa o la organización, pero siempre fijándose en las metas que se establecieron a fin de tener un éxito (Lussier & Achua, 2015, p. 419). Se refuerza con Lin, Scott & Matta (2019) en donde el liderazgo transformacional persuade a sus seguidores y tienden a fijarse examinar los resultados posteriores la cual en su generalidad son positivamente ya que están asociados a la satisfacción laboral, motivación y rendimiento. (p. 4)

Según Benavides (2014) atestigua que “El liderazgo se ha concretado como el proceso de inculcar y regir comportamientos de otros para conseguir algún objetivo” (p. 192). Cabe acentuar que el liderazgo tiene una gran parte de superioridad para infundir a los demás, sino que también esas características que poseen sean imperceptibles ya que fortalece para el direccionamiento de la organización. El propósito que tiene cada líder es estribar a la estructura organizacional, en motivar al resto de los colaboradores que si las empresas crecen pues ellos también crecen de manera profesional o económica, pero todo depende del compromiso y las ganas que realiza su trabajo. Para ello se refuerza por el autor Rhine (2015) que el liderazgo es una serie de habilidades y

competencias que se tienen que habilitar y ejecutar en el momento necesario y pertinente a fin de actuar lo más rápido posible ante un problema. (p. 7)

Primera dimensión *liderazgo carismático* busca solucionar problemas a la brevedad posible a través de una actitud positiva que enlace absolutamente confianza en el desempeño de sus labores tanto de forma individual y grupal ya que tener esta conducta será beneficiosa para uno a fin de no limitarnos a hacer las cosas y tener carisma para la solución de los problemas definidos (Benavides, 2014, p. 192). Se refuerza con el siguiente autor Chang (2018) en la cual afirma que la innovación es fundamental dentro del liderazgo carismático por que impacta en la gestión empresarial través de su confianza ya que pueda transmitir ciertos estímulos para fijarnos hacia la misión o visión que se tiene. (p. 3)

Segunda dimensión *liderazgo autoritario* se caracteriza por optar y delegarse por uno mismo las decisiones ante un acontecimiento que lamentablemente no influye las opiniones de las demás personas por que según el líder autoritario sabe lo que hacer y por tal motivo no pueden contradecirle y por ende el grupo de personas asignadas tienen a estar callado y no opinan (Benavides, 2014, p. 192).

Tercer dimensión *liderazgo transformacional* se trabaja a través de una premiación para el cumplimiento de las metas y genera un cambio más de forma personal en sus seguidores ya que transforma a cada de los integrantes o seguidores a ayudarte de forma interna o mutuamente a través de la motivación y rendimiento de estos seguidores (Ibidem, p. 193). Se refuerza con el autor Abelha, Carneiro & Cavazotte (2018) afirma que estos líderes inducen a superar los mismos intereses en favor a los objetivos de la empresa lo fomentaría un alto rendimiento y productividad en el trabajo ya que su entorno estimularía a muchas personas a desarrollarse y maximizar su potencial. (p. 4)

Igualmente, Arocha (2016) señala que “El liderazgo Estratégicos deben de tomar decisiones importantes para lograr el éxito dentro de las organizaciones [...]” (p. 33). Cabe rescatar que el líder estratégico está produciendo tendencias en empresa que son sumamente competitivas, y para ello se deben de culturalizar y poner en camino los valores que determinan el éxito a largo plazo. Concurren

muchas causas que intervienen para buena toma de decisiones entre ellos esta saber efectuar buenas estrategias de forma efectiva y eficaz. Se sabe que a través de los trabajos de los líderes afrontamos y brindamos oportunidades para poner en práctica el plan estratégico. Los trabajos en equipos y la significancia que se da para ciertas actividades ayuda a desarrollar sus competencias y habilidades que tienen a explorar, convirtiéndose así en futuros líderes para la organización. Se refuerza con Abdulridha & Mohammend (2015) en la cual indica que es fundamental el líder para una organización o empresa ya que direcciona las estrategias con el fin de conseguir el éxito y la toma de decisiones para seguir la misión y visión que contempla la compañía. (p. 5)

Primera dimensión *iniciativa* consiste en la ser parte de la comunicación y la proactividad que se tiene al dirigir a un grupo de personas y esta actitud salga de forma natural y ganas de hacer las cosas eficazmente y pueda relacionarse como una persona proactiva sin esperar a que puedan indicarle el que hacer de las actividades que tiene la empresa o la organización (Arocha, 2016, p. 33).

Segunda dimensión *coaching* conlleva a instruir a tomar buenas decisiones para los seguidores no se desvíen del camino y puedan seguir la línea que conlleva a la superación de sus miedos y puedan conseguir sus metas de forma motivada y puedan centrarse en sus actividades y desempeñar tranquilamente inspirando a otros a seguir lo mismo (Idem).

Tercer dimensión *equilibrio emocional* que nos ayuda a mejor ciertos impulsos que destaca en el desenvolvimiento grupal o individual en la toma de decisiones, ya que en estas ocasiones es donde uno tiene que ser firme y clara en lo que se va a sentir y poder dominar esos sentimientos dependiendo a las circunstancias que lo amerite (Ídem).

Según, Robbins & Judge (2015) refiere que “El liderazgo estratégico se enfoca en la destreza para ser capaz de dirigir un grupo e impulsarlos hacia el beneficio de un objetivo” (p. 368). Por lo tanto, el liderazgo estratégico debe ser de forma interrelacionada con los trabajadores y crear un impacto en sus disposiciones en toda la organización, a través de ideas que se puedan cooperar y desempeñar el más interesante para poner en marcha el plan estratégico. Se

sabe que ser un líder estratégico se requiere de destrezas y competitividades que crean predisposiciones internamente para el buen desarrollo de los planes con la perspectiva de alcanzar el éxito. Se refuerza con Johansson & Back (2017) afirman que el liderazgo estratégico resalta más en poder solucionar y tratar los acontecimientos y/o problemas que pueda tener la empresa, para lo cual existen líderes emergentes que también se les considera líderes gerenciales y por tal motivo tiene la capacidad de sobrellevar el equipo a flote para que todo marche en buenas condiciones a través de un plan de contingencia por lo tanto el líder debe estar preparado para ello. (p. 4)

Primera dimensión *el liderazgo carismático* “Instituye que los partidarios brindan destrezas de liderazgo extraordinarias cuando ven buenas conductas” (Robbins & Judge, 2015, p. 368). Con respecto a los líderes cabe enfatizar que son estimados por su conducta sobrenatural y por la capacidad de asumir riesgos aparte de ser imaginativos están dispuestos a proponerte un futuro mejor dentro de la organización. También optan por otras cualidades como por ejemplo ser más optimista, que tenga ganas de arriesgar y perder el temor a los que dirán, los líderes buscan que sus seguidores sean iguales o mejores que ellos, la mayoría de estos líderes carismáticos se hallan por su personalidad, en lo comunicativos que pueden ser y sobre todo en la confianza que ellos tienen para realizar sus actividades. Asimismo, se refuerza con Jamal & Bakar (2017) asevera que el líder carismático es aquel que es interactivo con sus seguidores de forma tan natural que conlleva en los cumplimientos de los objetivos ya que posee una habilidad de usar el poder de convencimiento para desempeñar cierta cualidad y tener el control de la situación tanto interno como externo. (p. 4)

Segunda dimensión *el liderazgo transformacional* se denomina, así como “Los líderes modernos motivan a sus seguidores para que asciendan sus intereses propios por el bien de la empresa” (Robbins y Judge, 2015, p.368). La mayoría de los líderes se consideran transformacionales debido a la capacidad de distinguir necesidades de los trabajadores, es decir que se trabaja sobre las metas del grupo con el propósito de mejorar también la organización, esto conlleva a que pueda ser enérgico y eficiente en su trabajo si se lo proponen. El líder tiene que infiltrar y orientar a sus seguidores hacia los objetivos planteados y

si estas metas se logran se le recompensa por el esfuerzo y dedicación que tienen. Por lo tanto, se refuerza con el autor Márquez & Costa (2016) ya que afirma que el liderazgo transaccional emite comportamiento motivado que conlleva a una relación entre los líderes que portan estas características, teniendo en cuenta los objetivos que ellos deben alcanzar para el cumplimiento de estas metas y por ende se le recompensara si el logro es exitoso. (p. 7)

Tercer dimensión *liderazgo autentico* se considera como “Los líderes auténticos que saben quiénes son, saben que es lo que creen, valoran y actúan abiertamente a partir de esos valores y creencias acontecidas” (Robbins & Judge, 2015, p. 368). Con relación a los líderes auténticos resalta sobre todo su confianza y la manera en la que se comunica con sus seguidores. Definitivamente tiene una conversación abierta por que le encanta informar sobre los hechos ocurridos o anticiparse a los hechos, pues si el líder se equivoca sabe dar la razón de sus errores sin desilusionar a sus seguidores, es decir trata de buscar un plan de contingencia que conlleve a misma meta y al mismo resultado. Se refuerza con Iszatt-White, Whittle, Gadelshina & Mueller (2019) deduce que el liderazgo autentico se considera también como un líder multidimensional por lo eficaz que puede ser y por ende atribuye a un servicio autentico para seguir las metas juntamente con un grupo de seguidores, lo cual conlleva a un espíritu encantador ya que es uno de los atributos más brillantes de un líder autentico. (p. 5)

La variable de esta investigación es la delegación de funciones donde Juma'h (2015) afirma que “La toma de decisión consiste en el proceso que los gerentes comparan entre alternativas, como originar o adquirir, alquilar u obtener, dejar o paralizar un área [...]” (p. 19). De acuerdo a la alta gerencia en una reunión de directorio se define los intercambios de ideas y decisiones el cual se involucran los procedimientos de negociación con el fin de llegar a reducir costos con beneficios para la empresa y llegar a un acuerdo mutuo entre todos los presentes en dicha reunión existen tres tipos de condiciones generales en la se puede tomar decisiones y son la certidumbre es la condición de quienes toman las decisiones saben exactamente cuáles serán los resultados de implementar más alternativa y la toma de decisión aparecen en muchos contextos de la vida cotidiana de las personas ya sea laboral, profesional, familiar, etc., su esencia nos

permite solucionar diferentes retos que debemos enfrentar como persona, organización o empresa. Cuando se va a tomar decisiones deberían de tener un amplio conocimiento del problema que está pasando para que se pueda sobresalir lo más rápido así les permitirá analizar varias posibilidades para darle una solución a ello. Se refuerza con los autores Akinola, Martin, & Phillips (2018) donde nos indica que la delegación es definida como asignación de las responsabilidades de los subordinados y la concesión de la entidad para llevar a cabo las tareas asignadas, se considera un comportamiento de liderazgo importante efectivo por líderes. (p. 146)

Primera dimensión *comprar* es el parte de la toma de decisiones ya que por motivo de responsabilidad en un determinado puesto es para enfrentar ciertos panoramas en el ámbito de negocio y en el mundo empresarial a fin de conocer varios mercados y puedan conocerse a varios proveedores y definir con uno de ellos la compra que se realizara (Juma'h, 2015, p.20). Se refuerza con el autor Varnum, (2017) donde nos habla que a corto plazo puede ser no, pero a largo plazo sería la mejor respuesta, basada en la dirección estratégica de la biblioteca, puede ser que estas habilidades son necesarias para cumplir con los objetivos o la visión estratégica de la biblioteca. (p. 2)

Segunda dimensión *adquirir* se relaciona con la toma de decisiones a la elección de seguir caminos que evalúen la adquisición de un determinado hecho y/o acontecimiento a fin de conocer y analizar el problema y dar solución adquiriendo la firmeza de sus palabras y acciones para estar dentro de los planes (Juma'h, 2015, p. 20).

Tercera dimensión *suspender* se relaciona de forma directa ya que por diferentes percepciones en la vida tanto como personal y empresarial busca experimentar, pero a la vez esta postura que trae tendencia pueda cambiarse de decisiones de alguna otra manera podría afectar a los planes y se cambiaría por un plan de contingencia ya programada ante estos hechos (Ídem).

Mientras que Mallo & Rocafort (2014) deducen que “La toma de decisiones es un proceso que los gerentes de una organización afrontan cada día” (p. 57), afirman que el procedimiento de la solución de un proceso común involucra al



gestor las adversidades del día a día en una jornada normal el cual termina siendo tareas más difíciles por concluir el cual las decisiones se pueden tomar de forma individual si las condiciones de la situación son favorables para hacerlo, aunque el mejor criterio es que se tomen en equipos para aprovechar la sinergia de las habilidades complementarias de los integrantes, las decisiones que se tomen pueden ser acertadas o erróneas, cualquiera de las dos opciones nos generan un punto de aprendizaje. Se refuerza con el autor Green (2018) donde nos habla que la delegación se define como " una concesión de autoridad por parte de dos o más estados a un organismo internacional para tomar decisiones o tomar medidas y que las relaciones internacionales de los estudios de delegación tienden a centrarse en el nivel internacional, donde el principal es colectivo sustentado. (p. 364)

Primera dimensión *proceso* se enlaza en la toma de decisiones que afecta de alguna otra manera en la elección de varias alternativas con la finalidad de poder elegir la mejor alternativa y esta conlleva a que se pueda ejecutar y regirnos a los planes que se lleva acabo solucionando los problemas y tratando de sobrellevar la situación (Mallo & Rocafort, 2014, p. 57). Se refuerza con los autores König, Linhart, & Röglinger (2019), donde definen que los procesos se clasifican en función de diferentes criterios, los centrales son procesos comerciales cuyos clientes son de fuera de la organización y están dispuestos a pagar por los productos y servicios. Los procesos de soporte aseguran que los procesos centrales continúen funcionando, mientras que los procesos de gestión planifican, organizan, comunican, monitorean y controlan actividades corporativas registradas (p. 428).

Segunda dimensión *gestores* se convierte en parte de la toma de decisiones y son ejecutados a través del personal a cargo como puede un supervisor que gestione y estar al pendiente de las actividades a realizarse dentro de la empresa por ende conlleva a que los trabajadores deben de seguir los parámetros para que no haya ninguna falla (Mallo & Rocafort, 2014, p. 57). Se refuerza con los autores Cici, Gehde-Trapp, Göricke, & Kempf, A. (2018) nos indica que los gestores de fondos en un aprendizaje haciendo moda durante sus carreras en la industria de fondos mutuos. Mientras este tipo de experiencia es un

componente importante de los gestores de inversiones capital humano, algunos gestores de inversiones han tenido la oportunidad de trabajar en otras industrias en sus carreras anteriores, una experiencia que les proporciona con experiencia en otras industrias y capital humano específico de la industria. (p. 125)

Tercer dimensión *organización* esta es importante porque se necesita planificar y continuamente organizarlo para el buen funcionamiento de las actividades según los planes establecidos ya que por cuestiones de tendencias suelen cambiarse los hechos y para ello es mejor tener un plan de contingencia para que no sea afecta los resultados (Mallo & Rocafort, 2014, p. 57).

Según Benavides (2014) se refiere: “La toma de decisiones es un proceso en el cual se identifica y selecciona un curso de acción para resolver un problema específico” (p. 37), cabe destacar que un proceso común de una decisión se puede llegar a involucrar en un problema en específico. Esto nos lleva a poder buscar alternativas que nos lleve a encontrar un buen procediendo o alternativas para lograr un crecimiento y mejora para la empresa u organización entonces en consecuencia los administradores deben entender la naturaleza de un programa y sus beneficios, para que puedan disponer si la preparación de dicho programa justifica la inversión esperada en tiempo, esfuerzo y recursos. Se refuerza con Marchisotti, *et al.* (2017) en donde afirma que tomar decisiones es parte de nuestra vida cotidiana y que estos se verán reflejados en los resultados de nuestras acciones. Sus dimensiones son:

Primera dimensión *especifico*, está relacionado con los objetivos de corto plazo o largo plazo para tener un buen funcionamiento de la misión y visión y pueda ir en buen camino las expectativas que al final se verán reflejados los resultados y todo es través de la toma de decisiones porque solo así se especifica una buena elección de decisiones (Benavides, 2014, p. 37). Se refuerza con el autor Weib (2018) nos indica que el alcance y la proliferación de estas competencias es una amenaza para la democracia, ya que tener la capacidad de permitir que se tomen decisiones y, por lo tanto, se ejerzan poderes públicos que anteriormente había estado sujeto a los procedimientos de toma de decisiones nacionales o de la UE Parlamentos (por ejemplo, normas de procedimiento o

normas comunes). Los comités lo hacen sin control parlamentario, aunque a veces ejercen discreción política. (p. 533)

Segunda dimensión *oportunidades*, esto conlleva a tener diferentes mercados para desempeñar ciertas habilidades y capacidades que resalten mayores oportunidades y captar clientes a fin de poder tener más experiencia y esto conlleva a tomar decisiones eficientes porque de ello depende de los resultados a un corto o largo plazo (Benavides, 2014, p. 37). Se refuerza con los autores Ramoglou & Tsang (2016) nos señala que las oportunidades deben ser en principio observable, pero sin tener que negar su objetividad al afirmar que las oportunidades son construcciones sociales que no existen independientes de las percepciones de los empresarios. (p. 417)

Planteado por Koontz, Weihrich & Cannice (2014) afirma que "La toma de decisiones es el núcleo de la planeación, y se define como la selección de un curso de acción entre varias alternativas" (p. 152) con la finalidad de tener como un centro de investigación la proyección que se define como un proceso de acción el cual nos da a elegir varias opciones y por ende decidir la mejor para el funcionamiento de del plan estratégico que deben de tener los gerentes de cada organización.

Primera dimensión *planeación* o también conocido como planeamiento es un acto que se vincula a planear consiste en elaborar un plan. La planeación tiene distintas etapas porque es un proceso donde se toma decisiones sucesivas donde en un primer punto se identifica el problema y se continúa con el análisis donde se clasifican en planeación estratégica, planeación táctica, planeación operativa, planeación normativa y planeación interactiva (Ibidem, 2018, p. 154).

Segunda dimensión *acción* se describe como un rol diario de cada persona para hacer algo en una actividad diaria siendo una agente para determinar cada cosa siendo el impulso de lucha, pelea o combate de algunos movimientos y gestos de una secuencia de hechos o circunstancias (Ídem).

En definitiva, Wheten & Cameron (2016) afirma que "Como el concepto de facultamiento se ha utilizado de manera tan amplia en tantos contextos diferentes, se convirtió en sinónimo de casi cualquier práctica directiva relacionada con los

empleados. (p. 439) El facultamiento está en muchos contextos de la vida escolar y familiar en un análisis se considera las maneras en que los directivos podrían designar a empleados con quienes deseen trabajar, esto se enfoca en el facultamiento principalmente como una habilidad directiva, aunque los empleados que interpretan otros roles, como los de padres, maestros y amigos, también se pueden contribuir al desarrollar las habilidades del facultamiento, donde establecen que delegar se ha convertido una manera didáctica de conectar diferentes ideas, pensamientos, sugerencias y entre otras cosas relacionados con el personal con el fin de llegar a entender el objetivo y así poder tener un mejor análisis. Se refuerza con los autores Guan, Li, Zhang, Xu, Wang & Yang (2016) en donde proponen un esquema eficiente de control de acceso rastreable con una delegación de funciones de claves confiable para que se realice una trazabilidad que sea más seguro, confiable y rastreable cuando se le requiere a la delegación efectuar algún cambio del momento. (p. 4)

Primera dimensión *autoeficacia*, es decir, sienten que poseen la capacidad y la competencia para desempeñar una actividad con éxito (Wheten & Cameron, 2016, p. 439). Es evidente que el exceso de confianza tampoco ayuda, pero sobre todo lo que no ayuda nada es tener muy poca confianza en uno mismo. Se refuerza con los autores Hyunjee, Hannah Kim, Jin Nam Choi, & Arif Nazir Butt (2019) en donde se indica que la autoeficacia es la confianza que se tiene uno mismo en su propia capacidad para lograr tener buenos resultados donde se pretende sobre salir, es ser una persona muy dinámica donde desarrolla muchas habilidades. (p. 112)

Segunda dimensión *autodeterminación* se refiere a efectos de tener una elección (Wheten & Cameron, 2016, p. 439). Es parte de la premisa de que las personas tengan tendencias innatas hacia el crecimiento y el desarrollo que los convierten en únicos donde esta tendencia se materializa en el ambiente en el que se desenvuelven las persona pudiendo éste facilitarles o bloquearlos. Se refuerza con los autores Burke, Shogren, Antosh, Raley, LaPlante, & Wehmeyer (2019) el cual define que la autodeterminación en las personas es como una disposición característica nacional el cual se manifiesta cuando actúa como agente causal en la vida de cada uno. (p. 258).

Tercera dimensión *consecuencia personal* las investigaciones sobre el control personal sugieren que los individuos están motivados intrínsecamente para buscar el control personal” (Wheten & Cameron, 2016, p. 439). Existen muchos tipos de investigación e interpretación a la consecuencia personal lo asocian cuando pierden el control personal de sus vidas o actividades cotidianas esto podría ser dañina tanto física como emocionalmente, con el tiempo se ha descubierto que esto se produce por la depresión, estrés, ansiedad, baja autoestima, agotamiento mental entre otros siendo así una de las tasas más mortales de muerte para la humanidad en la actualidad. Se refuerza con el autor Shafer, & Jensen (2013) donde nos comenta que la consecuencia personal se interacciona con la perspectiva de cada uno donde especialmente es importante en la medida en que apunta a la eficacia de extrafamiliares o intrafamiliares para lo social interviniendo la parte laboral. (p. 6)

Cuarta dimensión *significado* donde las personas con facultamiento tienen una sensación de significado. Valoran el propósito o las metas de la actividad en la que participan” (Wheten & Cameron, 2016, p. 439). Donde el significado del trabajo nos dice que cuando los empleados hacen algún trabajo extra que tiene un significado para ellos, se comprometen más y muestran su mayor participación, concentrando y dedicación en no dejar de persistir en la búsqueda, se trazan metas deseadas que perciben poco significado. Los trabajadores sienten mayor emoción y pasión por su labor y se desempeñan mejor que cuando están realizando alguna actividad significativa para ellos. Asimismo, se refuerza con los autores Uckwiller, Dardick, & Kutscher (2019) nos indican que el significado tiene procesos comunicativos que pueda llevarse a cabo exitosamente, lo necesario es que ese significado sea distribuido y compartido por todas las personas que integren el proceso. (p. 18)

Quinta dimensión *confianza* ya que estos ambientes permiten a los individuos abrirse y florecer, el facultamiento está muy vinculado con el sentimiento de confianza” (Wheten & Cameron, 2016, p. 439). Muchos libros se refieren a que la administración está diseñada para ayudar a los directivos, gerentes, administradores aprender a controlar el comportamiento de los trabajadores, pero ellos solo se enfocan en la manera en que los directivos

ejecutivos podrían mejorar el desempeño de los empleados consiguiendo su obediencia o motivarlos con incentivos entre otras cosas para que logren ciertos objetivos a corto o largo plazo visualizando un mejor rendimiento en los empleados. Se refuerza con los autores Guan, Li, Zhang, Xu, Wang, & Yang (2016) en donde afirman que, para aumentar la confianza en la autoridad, se debe separar a la autoridad de la confianza en partes y cada autoridad es responsable de generar diferentes componentes para el comportamiento del usuario. Uno es confiable y responsable por el usuario que es la gestión de identidad, los otros dos son semi confiable y responsable de generar temporal parámetro. (p. 8)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Según Hernández & Mendoza (2018) “se denomina divulgar deducciones experimentales en percibir diferentes fenómenos acontecidos [...]” (p. 149) Demostrando investigaciones descriptivas para realizar mediciones contenidas en gestionar validaciones apropiadas, ya que se empleará a la variable del objetivo de estudio este instrumento de aprendizaje es un enfoque cuantitativo la cual detallará y nos permitirá conocer la verdad del problema de la investigación a través de nuestras variables ya definidas que son liderazgo y delegación de funciones es por eso que es de suma importancia poder conocer de a fondo el problema detectado en la empresa de transporte San Sebastián Línea 50.

El tipo de investigación es aplicada a base de teorías y conocimientos previos que puedan relacionarse con otras fuentes de investigación según Méndez (2020) “se demuestra inducir diversos estudios abarcados para realizar secuencias de análisis comprobadas en adquirir porcentajes apropiadas” (p. 120). También, Martínez (2018) se enfoca verificar manipulaciones evitadas mediante las incógnitas intervenidas, además comprobar distintos fenómenos sociales que aparecen en la indagación formulada por medio de percepciones y expresiones destacadas. (p. 56)

El diseño de la investigación es un conjunto de métodos y procedimientos que se utiliza para la elaboración de la tesis. El diseño de investigación no experimental – Transeccional en esta investigación realizada a la empresa de transporte San Sebastián en San Juan de Lurigancho se empleará solo por el año 2019 para hacer la recolección de datos y tener como evidencia cierta información hallada con el fin de poder analizar los resultados, Hernández & Mendoza (2018) “Fomentando percibir diseños transversales dirigidos en realizar recopilaciones informativas de único momento acontecido” (p. 154).

Diseño transeccional – correlacional: Cabe destacar que la investigación desarrollada en la empresa de transporte San Sebastián nos permite ver el nivel de relación con las siguientes variables entre liderazgo estratégico y delegación de funciones. Según Cabezas, Andrade & Torres (2018) se indica que “se registra

comprobar diseños mecanizados en unificar enigmas conceptuales para desarrollar validaciones verificadas en solo momento dado” (p. 167).

### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables es un símbolo que permite identificar a un elemento y que está sujeto a cambios frecuentes, Arias (2016), “La Variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p. 57).

La operacionalización según Arias (2016) nos indica que “La palabra *operacionalización* no aparece en la lengua hispana, este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p. 62). Es decir, la definición conceptual de la variable liderazgo según Robbins & Judge (2015) “El liderazgo estratégico se define como la habilidad para influir en un grupo” (p. 368).

En cuestiones de temas de dirección del personal, siempre debe existir un líder que pueda dirigir a un grupo, y ese líder conllevara a cumplir las metas y/o objetivos y lograr el éxito ya que la definición operacional de la variable liderazgo se descompone en las siguientes dimensiones que son: a) primera dimensión liderazgo carismático, b) segunda dimensión liderazgo transformacional y c) tercera dimensión liderazgo autentico.

La definición conceptual de la variable delegación de función según Wheten & Cameron (2011) testifica que “Como el concepto de facultamiento se ha utilizado de manera tan amplia en tantos contextos diferentes” (p. 439). Por lo tanto, la manera de facultar ciertas actividades dentro de la empresa de transporte San Sebastián conlleva a que estas delegaciones tengan un fin que enlaza ciertos planes estratégicos a través del gerente ya que la definición operacional de la variable delegación de función se descompone en las siguientes dimensiones que son: a) primera dimensión autoeficacia, b) segunda dimensión autodeterminación, c) tercera dimensión consecuencia personal, d) cuarta dimensión significado y e) quinta dimensión confianza.



Tabla 1

*Operacionalización de la variable liderazgo estratégico*

	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>PESO</b>	<b>ESCALA DE DIMENSIÓN</b>
<b>DELEGACION DE FUNCIONES</b>	Wheten & Cameron (2011) afirma que “El facultamiento se ha utilizado de manera tan amplia en tantos contextos diferentes, se convirtió en sinónimo de casi cualquier práctica directiva relacionada con los empleados. (p. 439)	Para analizar la variable de estudio delegación de funciones se explicará a través de las dimensiones autodeterminación consecuencia personal significado y confianza.	Autoeficacia	Visión	1,2	40%	Ordinal Likert
				Articulación	3,4		
				Riesgo personal	5,6		
				Sensibilidad	7,8		
				Comportamiento	9,10		
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	11,12	27%	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Motivación inspiradora	13,14		
				Estimulación intelectual	15, 16		
				Consideración individualista	17, 18		
				Destrezas	19, 20		
			Liderazgo autentico	Comunicador	21, 22	33%	
				Confianza	23,24		
				Ética	25,26		
				Eficacia	27,28		
				Autenticidad	29,30		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable delegación de funciones*

	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>PESO</b>	<b>ESCALA DE DIMENSIÓN</b>
<b>DELEGACION DE FUNCIONES</b>	Wheten & Cameron (2011) afirma que “El facultamiento se ha utilizado de manera tan amplia en tantos contextos diferentes, se convirtió en sinónimo de casi cualquier práctica directiva relacionada con los empleados. (p. 439)	Para analizar la variable de estudio delegación de funciones se explicará a través de las dimensiones autodeterminación consecuencia personal significado y confianza.	Autoeficacia	Visión	1,2	40%	Ordinal Likert
				Articulación	3,4		
				Riesgo personal	5,6		
				Sensibilidad	7,8		
				Comportamiento	9,10		
				Influencia idealizada	11,12		
			Liderazgo transformacional	Motivación inspiradora	13,14	27%	5. Siempre
				Estimulación intelectual	15, 16		
				Consideración individualista	17, 18		
				Destrezas	19, 20		
				Comunicador	21, 22		
			Liderazgo autentico	Confianza	23,24	33%	
				Ética	25,26		
Eficacia	27,28						
Autenticidad	29,30						

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es un grupo de personas que están en algún lugar determinado que se toma de muestra, según Hernández & Mendoza (2018) concluye que es un “Conjunto de todos los casos que conciertan con explícitas descripciones” (p. 174). La población de la investigación es de 37 personas operativas en el área administrativa de la empresa de transporte patrón San Sebastián. En tal sentido, la población es de carácter finita, porque se puede contar a todos los elementos que participarán en dicho estudio. A raíz de la población podremos sacar lo que corresponde a ser una muestra determinada para llevar a cabo la investigación y la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.

De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018) revela que la muestra es “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos” (p. 173). La muestra de este estudio es la técnica de muestreo, no probabilística porque es sometida a criterio del investigador seleccionando a los 37 trabajadores de la empresa sustentada.

Por lo tanto, la muestra se determinó ser una población censal en solo el área administrativa de la empresa de transporte Patrón San Sebastián tal como lo define el autor Salgado (2018) “se direcciona inducir agrupaciones acumuladas de comensales extraídos de una población sustentadas mediante secuencias muestrales por medio procesamientos validados” (p. 121).

El muestreo es la técnica de selección para determinar el tamaño de una muestra, según Arias (2016) nos indica que la muestra no probabilística es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra. (p. 132) Por lo tanto, al tener una población no menor de 50 personas, se tomará la totalidad de ella. Teniendo así una muestra de 37 personas dentro del área administrativa de la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019.

Criterios de inclusión: Consideramos a todos los colaboradores que conforman el área administrativa de la empresa Patrón San Sebastián, San Juan de Lurigancho para realizar la encuesta.

Criterios de exclusión: No se excluyeron a ninguno de los colaboradores de la empresa Patrón San Sebastián, San Juan de Lurigancho.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Dado las circunstancias de la indagación se procederá mediante una técnica que será de gran ayuda para la investigación en este caso la técnica que se utilizara es la indirecta, según Hernández, Ramos, Placencia & Moreno (2018) “significa que la capacidad de las retribuciones adquiridas para reflejar la realidad acontecida ha sido probada, evaluada por revisiones experimentadas de especialistas asignados” (p. 79). Es decir que dicha técnica indirecta es la que se empleara en la investigación dentro de la empresa de transporte San Sebastián en San Juan de Lurigancho mediante cuestionarios.

Según Hernández, Ramos, Placencia & Moreno (2018) “registrando distintas técnicas validadas por recopilaciones agrupadas de informaciones seleccionadas por mecanismos programados” (p. 163). Según la investigación realizada la empresa patrón san Sebastián SAC se realizaron mediante las encuestas a todo el personal administrativo.

Igualmente, Paramo (2018) “disponer validaciones mediante ponderaciones concretos en buscar diversas mediciones en que las diferentes poblaciones comparten resultados sorprendentes en otros períodos acontecidos” (p. 36) Además, la empresa de transporte hará cuestiones para una cierta área específica. Nos muestra funciones el cual tenemos que seguir en base a la información que trabajamos como puede ser de una realidad o un fenómeno específico. Según Camacho, Jordán & Contreras (2017) “definir procedimientos involucrados mediante mecanismos instrumentales con el fin de contribuir validaciones comprobadas” (p. 33) Para la recolección de datos se precisa con preguntas relacionadas al objetivo de estudio donde se pueden ser de diversas formas de respuestas y diversas formas de encuestas.

La validez es empleada a través de los cuestionarios previos y posteriores a los jueces expertos, jueces que opinaran sobre la investigación de estos, dando un sentido específico a la investigación y con exactitud los ítems y el total de la prueba, se desarrollara la corrección de Mc Nemar.

La validez de los jueces en mayoría dictaminaron que el instrumento si cumple con las consideraciones para su aplicabilidad dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio. También se tuvo en cuenta las observaciones encontradas en la prueba piloto; quedando aptos los instrumentos para ser aplicados en la muestra seleccionada.

Ahora bien, Hernández & Mendoza (2018) “realizando valoraciones instrumentales mediante programaciones de mediciones consecuentes de las incógnitas conceptuales para retribuir soluciones satisfactorias” (p. 200). Se hace referencia a la medición, escala o test donde se puede decir que la confiabilidad es una medición de error que puede genera un instrumento inestable, se busca que los resultados puedan ser estables para que esta exactitud de medición sea confiable donde esta se investigara y usara correctamente. Se determina a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach con el software estadístico SPSS.

Tabla 3

*Resumen de procesamiento de casos para la variable liderazgo estratégico*

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	37	100,0

Fuente SPSS

Se demuestra sostener diversas secuencias analizadas en adquirir 37 retribuciones encuestadas, además unificar totalidades de informaciones recopiladas mediante distintas valoraciones estadísticas inferenciales.

Tabla 4

*Fiabilidad con Alpha de Cronbach para la variable liderazgo estratégico*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	30

Fuente SPSS

Acreditando mecanizar artilugio sistemático Cronbach, para dominar distintas sucesiones coincidentes estadísticas, requiriendo uniformar diversos resultados convenientes 0. 754, garantizando promulgar confiabilidad excelente, manifestando equivalencia permanente en la institución investigada.

Tabla 5

*Resumen de procesamiento de casos para la variable delegación de funciones*

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

**Interpretación:**

Se demuestra sostener diversas secuencias analizadas en adquirir 37 retribuciones encuestadas, además unificar totalidades de informaciones recopiladas mediante distintas valoraciones estadísticas inferenciales.

Tabla 6

*Fiabilidad con Alpha de Cronbach para la variable delegación de funciones*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	30

**Interpretación:**

Acreditando mecanizar artilugio sistemático Cronbach, para dominar distintas sucesiones coincidentes estadísticas, requiriendo uniformar diversos resultados convenientes 0.862, garantizando promulgar confiabilidad excelente, manifestando equivalencia permanente en la institución investigada.

**3.5. Procedimiento**

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas

correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa SPSS versión 24. En el estudio se tomaron las siguientes variables:

V.1 = Cuantitativa (Liderazgo Estratégico)

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

V.2 = Cuantitativa (Delegación de funciones)

Asimismo, se realizó el análisis de esta variable los cuales han sido codificados y tabulados analizándose estadísticamente el promedio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Es esencial en todos los tipos de evaluación como el más simple hasta los más complejos siendo así unos de los métodos para la evaluación con alto impacto ya que de estas evaluaciones nos proporciona información muy valiosa para las decisiones de largo y corto plazo y se empleará en la exploración en el software SPSS Versión 25 con el objetivo de hallar e interpretar los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la investigación que se ostenta en el proyecto fue en base a la Norma APA en su 6ta edición, donde prueba que las citas en este proyecto en conformidad con las normas. La investigación tiene un porcentaje menor de 22 % de plagio el cual se determinó con el turnitin siendo un porcentaje aprobatorio de acuerdo con las normas de la universidad que tiene que ser > a 25 %. Los datos que se obtuvo en las encuestas no han sido maniobrado ni adulterado, es así como los test han sido puestos a prueba bajo el anonimato a los encuestados en la empresa de transporte patrón san Sebastián S.A.C.

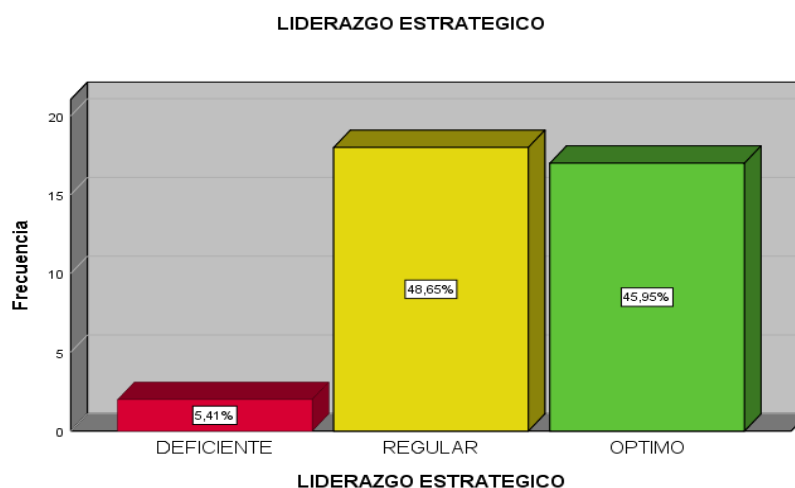
#### IV. RESULTADOS

Tabla 7

*Estadísticos de la variable: Liderazgo Estratégico*

LIDERAZGO ESTRATEGICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5,4	5,4	5,4
	Regular	18	48,6	48,6	54,1
	Optimo	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente SPSS



*Figura 1. Histograma de la variable liderazgo estratégico*

Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 62.86 %. Luego, recopilando resultados regularizadas 34.29% definidas en la institución estudiada.

De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un 48.65% de personas están a favor del liderazgo estratégico que se desarrolla en la empresa; por lo tanto, se debería tener en cuenta los mínimos detalles que puedan perjudicar en el área administrativa con el fin de mejorar el manejo de la gestión del día a día.

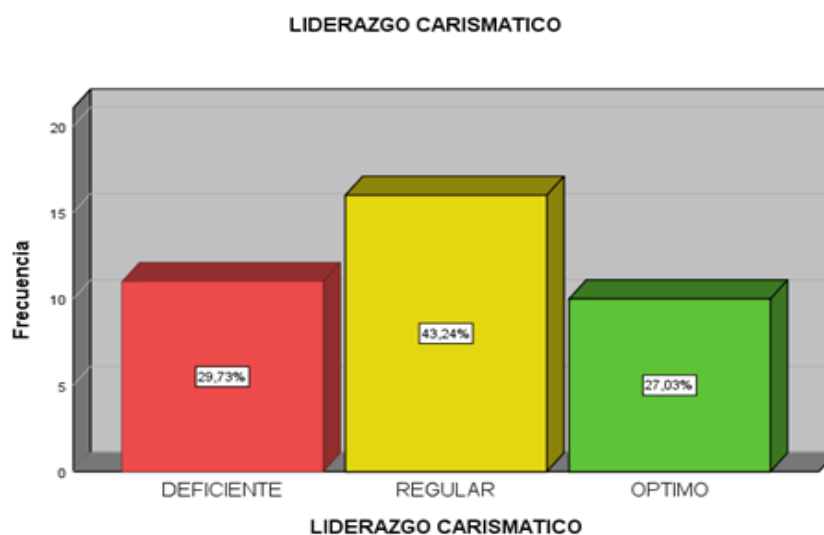


Tabla 8

*Estadísticos de la dimensión: Liderazgo carismático*

LIDERAZGO CARISMATICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	29,7	29,7	29,7
	Regular	16	43,2	43,2	73,0
	Optimo	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente SPSS



*Figura 2. Histograma de la dimensión liderazgo carismático*

Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 23.03%. Luego, recopilando resultados regularizadas 43.24% definidas en la institución estudiada.

De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un 29.73% de personas que está a favor del liderazgo carismático que desarrolla la empresa, por lo que se debería de emplear más comunicación entre los trabajadores a fin de mejorar la confianza de uno mismo y asumir ciertas conductas de liderazgo.

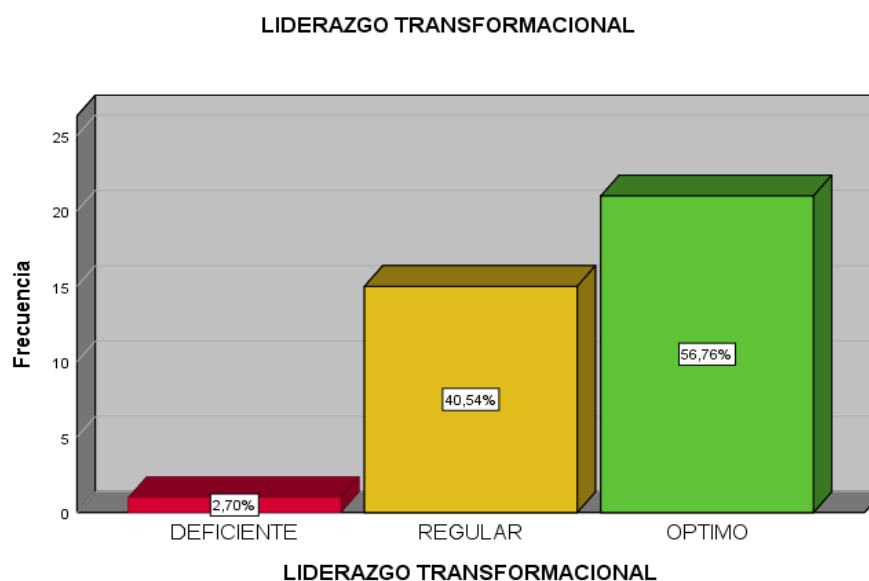
Tabla 9

*Estadísticos de la dimensión: Liderazgo transformacional*

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,7	2,7	2,7
	Regular	15	40,5	40,5	43,2
	Optimo	21	56,8	56,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente SPSS



*Figura 3. Histograma de la dimensión liderazgo transformacional*

Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 56.76%. Luego, recopilando resultados regularizadas 40.54% definidas en la institución estudiada.

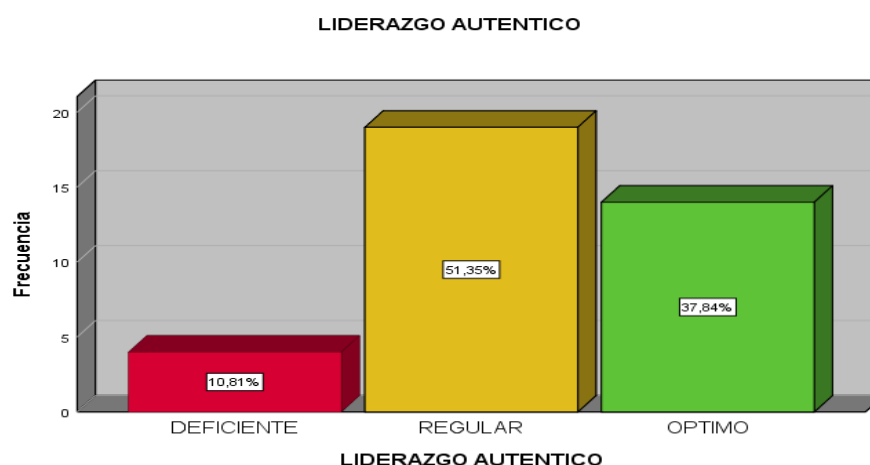
De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un 40.54.% de personas que están a favor del liderazgo transformacional que desarrolla la empresa, por lo que se debería de emplear más motivación entre los trabajadores dentro del área administrativo a fin de mejorar las metas establecidas en la empresa de manera que se comprometan con el trabajo.

Tabla 10

*Estadísticos de la dimensión: Liderazgo autentico*

LIDERAZGO AUTENTICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	10,8	10,8	10,8
	Regular	19	51,4	51,4	62,2
	Optimo	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente SPPS



*Figura 4. Histograma de la dimensión liderazgo autentico*

Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 37.84%. Luego, recopilando resultados regularizadas 51.35% definidas en la institución estudiada.

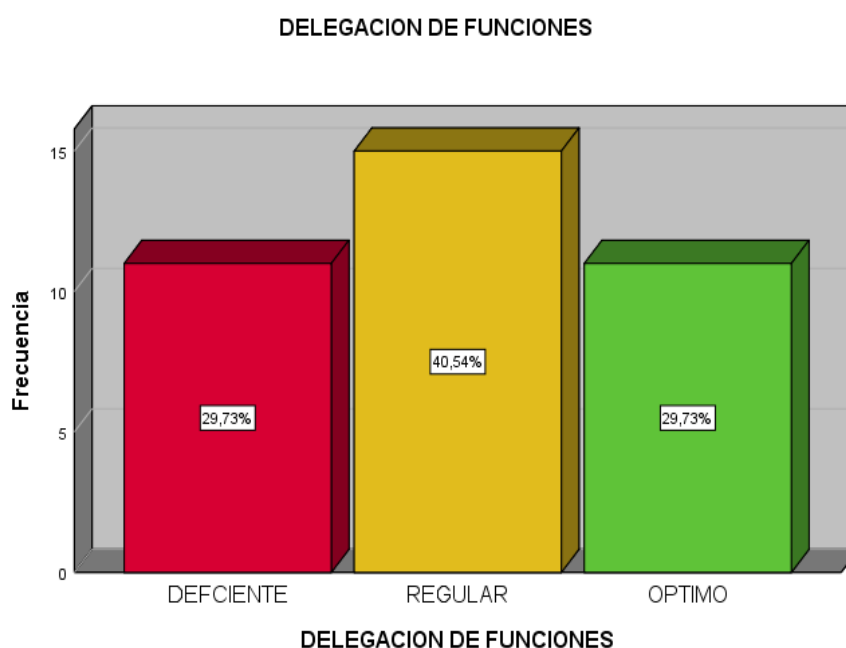
De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un 37.84% de personas que están a favor del liderazgo autentico que desarrolla la empresa, por lo que se debería de emplear más la confianza entre uno mismo, tener credibilidad a través de la personalidad que uno pueda tener, a fin de enlazar cierta autenticidad con el compañero de trabajo, valorando el esfuerzo y dedicación que tienen con la empresa.

Tabla 11

*Estadísticos de la variable: Delegación de funciones*

DELEGACION DE FUNCIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	29,7	29,7	29,7
	Regular	15	40,5	40,5	70,3
	Optimo	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente SPSS



*Figura 5. Histograma de la variable delegación de funciones*

Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 40.54%. Luego, recopilando resultados regularizadas 29.73% definidas en la institución estudiada.

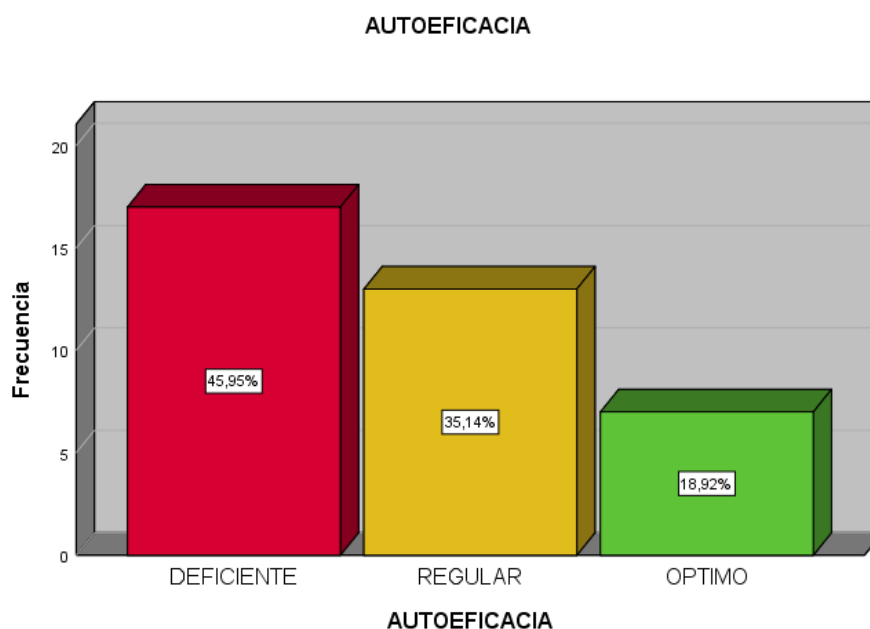
De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un 29.73% de personas encuestadas tienen una incompleta información de la delegación de funciones que desarrolla en la empresa; por lo tanto, se debería tener en cuenta los riesgos a no contar con la información adecuada.

Tabla 12

*Estadísticos de la dimensión: Autoeficacia*

AUTOEFICACIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	45,9	45,9	45,9
	Regular	13	35,1	35,1	81,1
	Optimo	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente SPSS



*Figura 6. Histograma de la dimensión Autoeficacia*

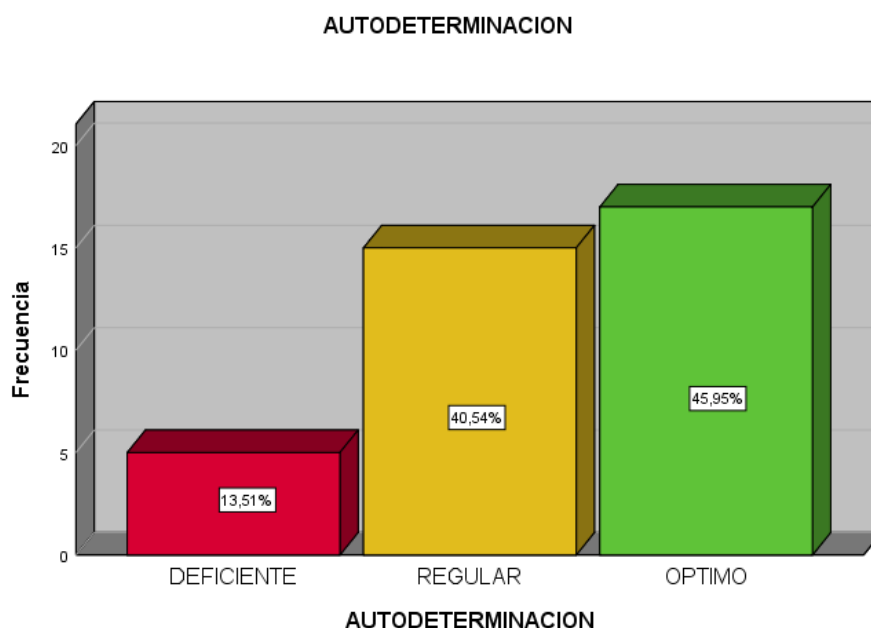
Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales deficiente 45.95 dirigidas por programaciones estadísticas, se considera persuadir diversas informaciones porcentuales avalando validaciones ponderadas optimas 27.03%. Luego, recopilando resultados regularizadas 48.65% definidas en la institución estudiada. Por lo tanto, nos indica que en la empresa no existe la confianza propia y la capacidad para logara resultados pretendidos.

Tabla 13

*Estadísticos de la dimensión: Autodeterminación*

AUTODETERMINACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	13,5	13,5	13,5
	Regular	15	40,5	40,5	54,1
	Optimo	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente SPPS



*Figura 7. Histograma de la dimensión Autodeterminación*

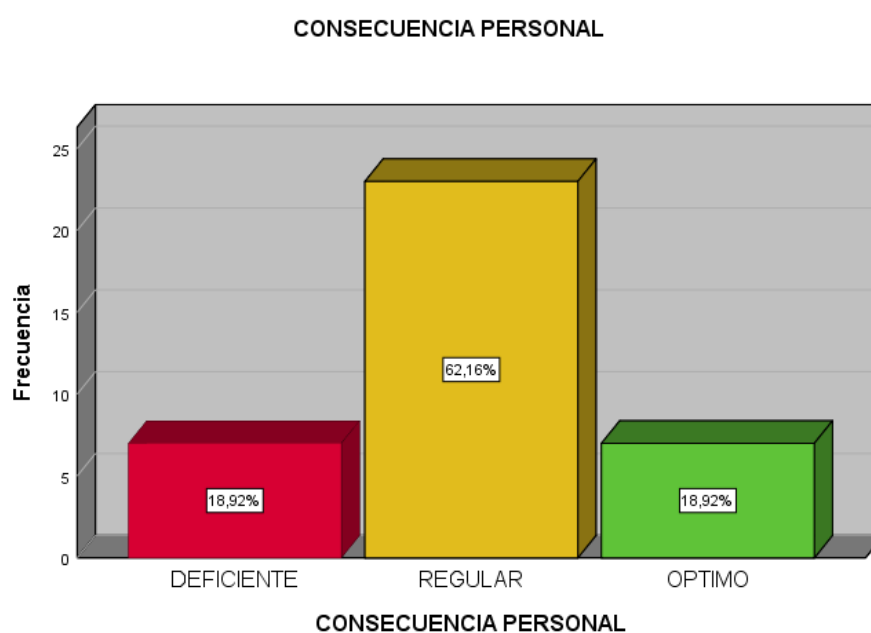
Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 45.95%. Luego, recopilando resultados regularizadas 40.54% definidas en la institución estudiada.

De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un 45.95% de personas que está a favor de la autodeterminación que desarrolla la empresa, por lo que se debería de tener más en cuenta las decisiones que toman entre los trabajadores a fin de mejorar la producción.

Tabla 14

*Estadísticos de la dimensión: Consecuencia personal*

		CONSECUENCIA PERSONAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	18,9	18,9	18,9
	Regular	23	62,2	62,2	81,1
	Optimo	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



*Figura 8. Histograma de la dimensión Consecuencia personal*

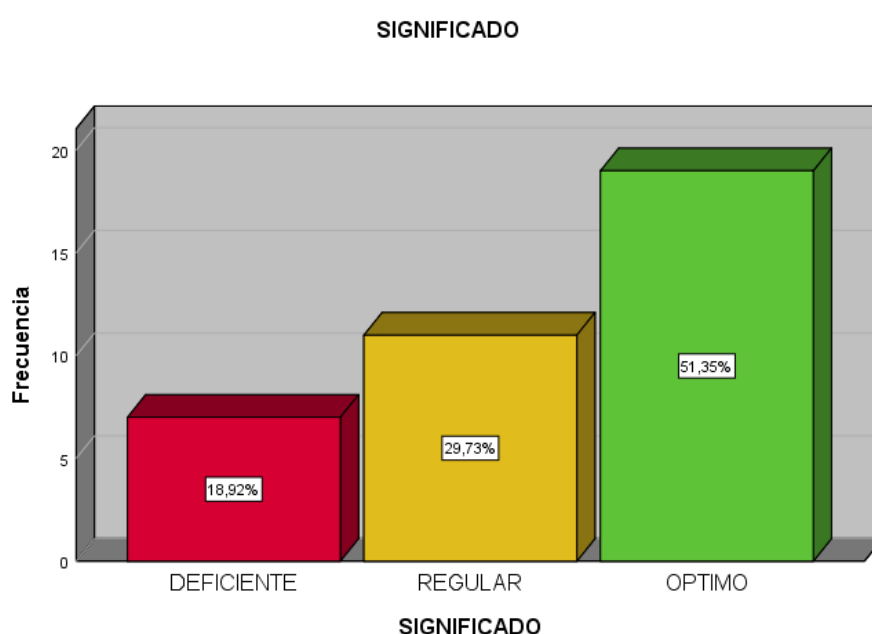
Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 18.92%. Luego, recopilando resultados regularizadas 62.16% definidas en la institución estudiada.

De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un alto porcentaje de 62.16% de personas que está a favor de la consecuencia personal que desarrolla la empresa, y un 18.92% se considera deficiente de la consecuencia personal en la empresa, por lo que se debería emplear un sistema de proposiciones entre los trabajadores a fin de mejorar y no ocasionar tensiones en el área de trabajo.

Tabla 15

*Estadísticos de la dimensión: Significado*

		SIGNIFICADO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	18,9	18,9	18,9
	Regular	11	29,7	29,7	48,6
	Optimo	19	51,4	51,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



*Figura 9. Histograma de la dimensión Significado*

Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 51.35%. Luego, recopilando resultados regularizadas 29.73% definidas en la institución estudiada.

De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un 51.35% de personas que está a favor del significado y un 18.92% se considera deficiente el significado en la empresa, por lo que la empresa debería de brindar mejor asesorías y capacitaciones al trabajador.

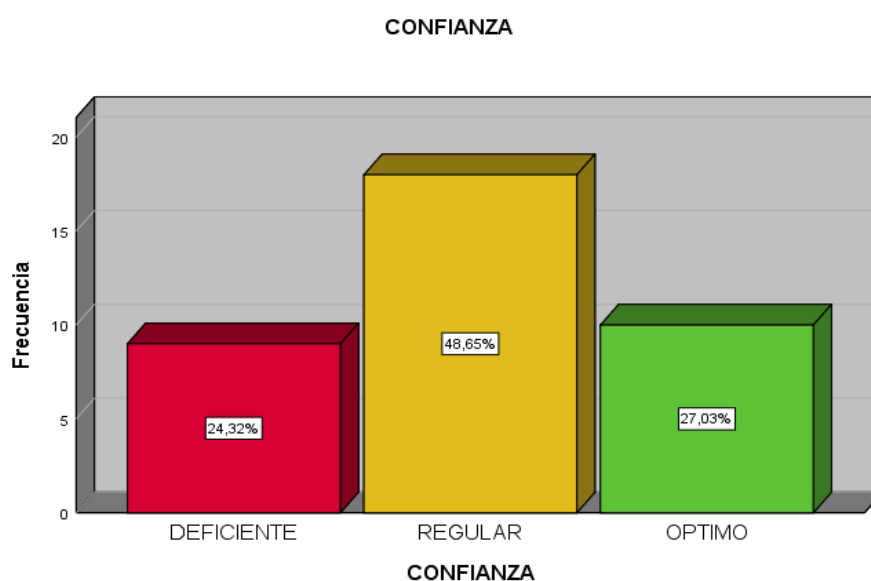


Tabla 16

*Estadísticos de la dimensión: Confianza*

		<b>Confianza</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	24,3	24,3	24,3
	Regular	18	48,6	48,6	73,0
	Optimo	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente SPPS



*Figura 10. Dimensión Confianza*

Percibiendo evidenciar representaciones gráficas, en buscar retribuciones analizadas de forma unificada mediante enigmas conceptuales dirigidas por programaciones estadísticas, avalando validaciones ponderadas optimas 27.03%. Luego, recopilando resultados regularizadas 48.65% definidas en la institución estudiada.

De acuerdo con los porcentajes obtenidos existe un 48.65% de personas que está a favor de la confianza que desarrolla la empresa y un 24.32% se considera deficiente la confianza en la empresa, por lo que se debería de manejar más la comunicación entre los trabajadores a fin de mejorar la confianza en el ambiente laboral para poder tener mejores resultados.

Tabla 17

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Hipótesis nula	Valor p > 0.05	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor p < 0.05	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal.

Tabla 18

Prueba de normalidad para liderazgo estratégico y delegación de funciones

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LIDERAZGO ESTRATEGICO	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%
DELEGACION DE FUNCIONES	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO ESTRATEGICO	,299	37	,000	,756	37	,000
DELEGACION DE FUNCIONES	,224	37	,001	,813	37	,000

Con respecto a la prueba de normalidad para verificar si mis datos siguen una distribución normal se analizó la totalidad de los datos al 100% obteniendo un valor de significancia ,000 mediante la prueba Kolmogorov, dado que mi muestra es superior a 30; además inducir que se aplicó la prueba de Spearman.

Tabla 19

Niveles de correlación bilateral

<b>Rango</b>	<b>Rango</b>	<b>Relacion</b>	<b>Relación</b>
-0.91	hasta - 1.00	Correlacion	negativa perfecta
-0.76	hasta - 0.90	Correlacion	negativa muy fuerte
-0.51	hasta - 0.75	Correlacion	negativa considerable
-0.11	hasta - 0.50	Correlacion	negativa media
-0.01	hasta - 0.10	Correlacion	negativa debil
0.00		No existe	correlacion
+0.01	hasta + 0.10	Correlacion	positiva debil
+0.11	hasta + 0.50	Correlacion	positiva media
+0.51	hasta + 0.75	Correlacion	positiva considerable
+0.76	hasta + 0.90	Correlacion	positiva muy fuerte

## Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el liderazgo estratégico con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.

Ha: Existe relación entre el liderazgo estratégico con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 20

### *Prueba de hipótesis general*

% del total		Delegación de funciones			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Liderazgo estratégico	Deficiente	3,4%	3,4%	0,0%	3,4%	Rho Spearman ,474 Sig. Bilateral ,000
	Regular	17,2%	31,0%	3,4%	17,2%	
	Optimo	6,9%	10,3%	24,1%	6,9%	
Total		27,6%	44,8%	27,6%	100,0%	

Fuente SPPS

De acuerdo a la tabla 20 para la prueba de hipótesis general mediante las tablas cruzadas para las variables liderazgo estratégico y delegación de funciones, se puede observar que el coeficiente de correlación mediante el estadígrafo Rho Spearman alcanzo el 0,474. De acuerdo al valor obtenido de la correlación se puede afirmar se tiene una correlación positiva media; es decir, que a mayor liderazgo estratégico se obtendrá mayor efectividad de la delegación de funciones.

Para la comprobación de la veracidad o la falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre el liderazgo estratégico y la delegación de funciones, se puede inducir por el valor Sig= 0,000 menor al 0.05 comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que efectivamente existe una relación positiva media considerable en el liderazgo estratégico y en la delegación de funciones en la Empresa Patrón San Sebastián SAC.

## Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el liderazgo carismático con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.

Ha: Existe relación entre el liderazgo carismático con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 21

### Prueba de hipótesis específica 1

% del total		Tabla cruzada Liderazgo carismático* Delegación de funciones				Correlación
		Delegación de funciones			Total	
Liderazgo carismático	Deficiente	17,2%	17,2%	0,0%	34,5%	Rho Spearman 0,457 Sig. Bilateral ,000
	Regular	6,9%	20,7%	17,2%	44,8%	
	Optimo	3,4%	6,9%	10,3%	20,7%	
Total		27,6%	44,8%	27,6%	100,0%	

De acuerdo a la tabla 21 para la prueba de hipótesis general mediante las tablas cruzadas para las variables liderazgo carismático y delegación de funciones, se puede observar que el coeficiente de correlación mediante el estadígrafo Rho Spearman alcanzo el 0,457. De acuerdo al valor obtenido de la correlación se puede afirmar que las variables son una correlación positiva media; es decir, que a mayor liderazgo carismático se obtendrá mayor efectividad de la variable delegación de funciones.

Para la comprobación de la veracidad o la falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre el liderazgo carismático y la delegación de funciones, se puede inducir por el valor sig.= 0,000 menor al 0.05 comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que efectivamente existe una relación positiva media considerable en el liderazgo carismático y en la delegación de funciones en la Empresa Patrón San Sebastián SAC.

## Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.

Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 22

### Prueba de hipótesis específica 2

% del total		Delegación de funciones			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Liderazgo transformacional	Deficiente	3,4%	0,0%	0,0%	3,4%	Rho
	Regular	13,8%	27,6%	3,4%	44,8%	Spearman
	Optimo	10,3%	17,2%	24,1%	51,7%	Sig. Bilateral
Total		27,6%	44,8%	27,6%	100,0%	,000

Fuente SPSS

De acuerdo a la tabla 22 para la prueba de hipótesis general mediante las tablas cruzadas para las variables liderazgo transformacional y delegación de funciones, se puede observar que el coeficiente de correlación mediante el estadígrafo Rho Spearman alcanzo el 0,398. De acuerdo con el valor obtenido de la correlación se puede afirmar que las variables son una correlación positiva media; es decir, que a mayor liderazgo transformacional se obtendrá mayor efectividad de la variable delegación de funciones.

Para la comprobación de la veracidad o la falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre el liderazgo transformacional y la delegación de funciones, se puede inducir por el valor Sig= 0,000 menor al 0.05 comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que efectivamente existe una relación positiva media considerable en el liderazgo transformacional y en la delegación de funciones en la Empresa Patrón San Sebastián SAC.

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el liderazgo autentico con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.

Ha: Existe relación entre el liderazgo autentico con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 23

#### Prueba de hipótesis específica 3

% del total		Delegación de funciones			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Liderazgo autentico	Deficiente	6,9%	6,9%	0,0%	13,8%	Rho Spearman ,500
	Regular	17,2%	27,6%	6,9%	51,7%	
	Optimo	3,4%	10,3%	20,7%	34,5%	Sig. Bilateral ,000
Total		27,6%	44,8%	27,6%	100,0%	

Fuente SPPS

De acuerdo a la tabla 23 para la prueba de hipótesis general mediante las tablas cruzadas para las variables liderazgo autentico y delegación de funciones, se puede observar que el coeficiente de correlación mediante el estadígrafo Rho Spearman alcanzo el 0.500. de acuerdo con el valor obtenido de la correlación se puede afirmar que las variables son una correlación positiva media; es decir, que a mayor liderazgo transformacional se obtendrá mayor efectividad de la variable delegación de funciones.

Para la comprobación de la veracidad o la falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre el liderazgo autentico y la delegación de funciones, se puede inducir por el valor Sig= 0,000 menor al 0.05 comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que efectivamente existe una relación positiva media considerable en el liderazgo autentico y en la delegación de funciones en la Empresa Patrón San Sebastián SAC.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo por finalidad de identificar en qué medida el liderazgo estratégico se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019. Por lo tanto, los resultados alcanzados después de analizar los datos que se detallan paginas arriba de la muestra seleccionada, proporcionó como resultado inferencias significativas e investigativas que se pueden contratar a través de las evidencias externas como también las evidencias internas para tener una exactitud aproximada a fin de poder evaluar estas dos variables que son el liderazgo estratégico y delegación de funciones.

La hipótesis general diseñada se planteó inferir una relación entre el liderazgo estratégico con la delegación de funciones en la Empresa Patrón San Sebastián S.A.C, San Juan de Lurigancho 2019, lo cual el resultado alcanzado a través de la prueba estadística Rho Spearman, indica que la correlación bilateral entre las variables liderazgo estratégico y delegaciones de funciones alcanzo la correlación el valor de (Rho= 0,474 Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )), afirmando que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio, este resultado está en relación con su teórico propuesto Robbins & Judge (2015), quien describe la primera variable sobre el liderazgo estratégico se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigido hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. Y con la segunda variable se sustentan en la teoría del autor Wheten & Cameron (2016), afirma que el facultamiento se ha utilizado de manera amplia en tantos contextos-diferentes, se convirtió en sinónimo de casi cualquier práctica directiva relacionada con los empleados.

La investigación está en concordancia con lo planteado en la tesis internacional con el autor De León (2018), quien planteó en su hipótesis de estudio entre el nivel de liderazgo y empoderamiento que se muestra en los colaboradores del departamento de ventas de la empresa Decorabaños S.A. Quetzaltenango- año 2018, confirmado su pronóstico con el estadístico r de Pearson la relación entre las variables al 0.944, lo cual una correlación positiva perfecta; y demuestra la relación positiva y relación entre las variables bajo su premisa de su teórica por Galiano (2009), donde señala que el liderazgo conlleva

a que cada persona tenga la capacidad pronunciar y despertar el entusiasmo en una visión y una misión dentro de una organización. Y para reforzar el empoderamiento; al autor Cipriano (2014), donde explica que es dar autoridad a los colaboradores de la compañía para obtener los bienes deseables como, asumir destrezas, compromiso y jurisdicción para manejar la información y cumplir con las funciones de la organización.

Refuerza con la tesis internacional de Molina (2018), quien planteo en su hipótesis el nivel y toma de decisiones se relaciona con los coordinadores de Maxi Despensas Quetzaltenango y Totonicapán.-año 2018; alcanzando resultados a través del *r de Pearson* ( $r = 0.45$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )), dado que señala que existe una correlación positiva media confirmando la importancia la importancia del liderazgo estratégico y la toma de decisiones en contextos determinativos; basado en su teórico Hunter (2012), donde afirma que son las habilidades de un líder e influye para las personas que trabajan con compromiso en función a las metas planteadas. Tal es el caso de Weihrich, Cannice & Koontz (2017), afirman que es el núcleo en la planeación, considerando que el liderazgo estratégico y la toma de decisiones tienen una alta correlación y es significativa dentro de la organización lo cual significa que existe una influencia bastante correlativa con estas dos variables.

También el estudio internacional del autor Hernández (2016), quien estudia los estilos de liderazgo y la toma de decisiones tiene una relación con los mandos medios de la Distribución de Huehuetenango de centro de occidente, S.A.- año 2016, demostrando la correlación a través de la prueba de estadística de *r de Pearson* ( $r = 0.08$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )), lo cual significa que tiene una correlación positiva débil; basado en los teóricos Koontz, Weihrich & Cannice (2008) mencionan que algunas personas los tratan mediante las cláusulas y la capacidad de dirigir y liderazgo como sinónimo. En cuanto a la variable toma de decisiones se alude al autor Robbins & Coulter (2005), señala que la organización forma integrantes de grupo y ellos toman esas decisiones en determinada ocasión y en este caso están conformados relativamente por grupos que solo pronuncian ordenes, lo cual significaría que cuenta con el liderazgo autoritario. Por lo tanto; se puede inferir que con respecto a los antecedentes internacionales



mencionados líneas arriba, refuerzan la hipótesis general planteada afirmando que si existe una relación directa y significativa entre el liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa Transportes Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019, determina que es fundamental que el liderazgo sobre todo en la área administrativa ya que conlleva a dirigir a los coordinadores y supervisores y por ende puedan delegar de forma eficaz en los trabajadores que en su mayoría desconoce el manejo y dirección de sus funciones. La finalidad es llevar un control tanto como interno y externo de las ocurrencias y/o novedades debidamente identificadas en el área administrativa y poner en mejora los problemas que se puedan presentar con la municipalidad de transporte.

En relación con la primera hipótesis específica planteada para las dimensiones liderazgo carismático y su relación con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019, se afirma que si existe relación, lo cual se determinó un nivel de correlación positiva media de Rho Spearman ( $Rho = 0,457$ , Sig. (Bilateral) = 0.000, ( $p \leq 0.05$ )) y el resultado confirma que la relación tiene una significancia dado por el autor Aguilar (2018), alcanzando una correlación Bilateral de Rho de Spearman ( $Rho = 0.768$ , Sig. (Bilateral) = 0.000, ( $p \leq 0.05$ )), la cual significa que existe una correlación positiva muy fuerte y según el autor Zalles (2011), recalca que el líder es el prototipo tradicional, correcta y rediseña las visiones y metas; y para la siguiente variable delegación de funciones señala el autor Simón (2009), en donde indico que la toma de decisiones se debe de manifestar como la disposición correcta asentada a la racionalidad que integra la unión. Por lo tanto, el estudio de los antecedentes nacionales se puede corroborar que preexiste la correspondencia entre las variables mencionadas y que el resultado que se comprueba a través de estos referencias permite que sean evaluadas las trayectorias que utilizan el área administrativa de la Empresa Patrón San Sebastián de San Lurigancho ya que se permitiría un manejo en cuestión de control entre sus jefes y empleadores para la mejora de la gestión interna y externa.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica planteada para la dimensión liderazgo transformacional y su relación con la delegación de funciones en la Empresa Patrón San Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019, para la

investigación se afirma que si existe una relación, lo cual se determinó un nivel de correlación positiva media de Rho de Spearman ( $Rho= 0,398$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )) y el resultado confirma que la relación es relevante para la hipótesis planteada dado que por el autor Rimarachin (2019) obtuvo a través del Rho de Spearman= 0.764, con un Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )); confirmando que la relaciones relativamente en concordancia entre la dimensión y la segunda variable. Por lo tanto, el autor Dorregaray (1988), expresa que el liderazgo se refiere a una forma especial de ejercer el liderazgo que se caracteriza por promover en sus asociados el desarrollo de sus potencialidades y a través de ello la transformación permanente de las personas, del desempeño y de los logros. En cuanto a la variable empowerment se investigó con el autor Jaramillo (2009) en donde el empowerment es donde los beneficios óptimos de la tecnología de la información alcanzados. Además, el resultado obtenido a través antecedente mencionado y las hipótesis expresadas confirma que existe una relación entre las dimensiones del variable liderazgo transformacional y delegación de funciones. Sin embargo, la relación que tiene es mediante la estimulación intelectual quiere decir que incentiva a pensar, innovar y a buscar alternativas para solucionar problemas inesperados.

Y con respecto a la tercera hipótesis específica planteada del liderazgo autentico y delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019, se afirma que si existe una relación entre la dimensión liderazgo autentico y la variable delegación de funciones, lo cual el análisis determino que el nivel de la correlación de Rho de Spearman ( $Rho= 0,500$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )), lo cual confirma que la hipótesis tiene una correlación positiva media. El resultado asevera que la variable en otros recintos de estudio igualmente manifiesta el mismo proceder dado por el tesista De Laurencio (2018), alcanzo una correlación de bilateral de Rho de Spearman ( $Rho= 0.0865$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )), confirmando la relación es una correlación positiva débil entre la dimensión liderazgo autentico y la variable delegación de funciones. Dado que los resultados del antecedente nacional se sustentan en las teorías Lindgren, (citado por Gonzáles. 2014) señala que la toma de decisiones desde su perspectiva es el ámbito psicosociológico que tiende a describir a las decisiones grupales, aunque esta no sea de la totalidad. En cuanto

al tesista Cornejo (2015), infiere que uno de los más destacados estudios latinoamericanos es la excelencia en la organización definiendo el liderazgo gerencial como parte fundamental para la relación que se pueda tener con los subordinados. En consecuencia, las dimensiones liderazgo autentico y la delegación de funciones ayuda a crear lideres auténticos y que puedan ser tal como son, perdiendo los miedos y saber sobrellevar situaciones complicadas para que lo experimentado sean capaces de examinar de forma objetiva y precisa ya que esto será relevante ante una toma de decisiones.

## VI. CONCLUSIONES

Anunciando diversas programaciones instrumentales mediante controversias manifestadas, luego inspeccionar características dimensionales en la institución transportes Patrón San Sebastián, además agrupando retribuciones apropiadas:

1. Con respecto a la hipótesis general demostrar la variable liderazgo estratégico y la delegación de funciones y su relación en gestiones administrativas se obtuvo un grado de correlación de ( $Rho= 0,474$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )). A través del estadígrafo Rho de Spearman concluyendo que existe una correlación positiva media entre las principales variables liderazgo estratégico y delegación de funciones. Por ende, se argumenta que mayor liderazgo estratégico se obtendrá mayor efectividad de la delegación de funciones. También se concluye la investigación comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe una relación positiva media considerable en el liderazgo estratégico y la delegación de funciones.
2. De acuerdo con la primera hipótesis específica de la dimensión liderazgo carismático y la variable delegación de funciones y su relación en gestiones administrativas, para lo cual se obtuvo una correlación bilateral ( $Rho= 0,457$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )), el estadígrafo utilizado es Rho de Spearman concluyendo que existe una correlación positiva media, concluyendo que existe una relación entre las dos variables. Por lo tanto, se argumenta que a mayor liderazgo carismático se obtendrá mayor efectividad de la delegación de funciones. Asimismo, se concluye que la investigación comprobada se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe una relación positiva media considerable en el liderazgo carismático y la delegación de funciones.
3. De acuerdo a la segunda hipótesis específica de la dimensión liderazgo transformacional y la variable delegación de funciones y su relación en gestión administrativa, se obtuvo una correlación bilateral ( $Rho= 0,398$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )) lo cual se determinó un nivel de correlación

positiva media, concluyendo que existe una relación entre las dos variables. Sin embargo, se determina que a mayor liderazgo transformacional se obtendrá mayor efectividad de la delegación de funciones. De esta manera, se concluye que la investigación comprobada se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe una relación positiva media considerable en el liderazgo transformacional y la delegación de funciones.

4. De acuerdo con la tercera hipótesis específica de la dimensión liderazgo autentico y la variable delegación de funciones y su relación en la gestión administrativa, dado que se obtuvo una correlación bilateral ( $Rho= 0.500$ , Sig. (Bilateral)=0.000, ( $p \leq 0.05$ )) lo cual se determinó un nivel de correlación positiva media, concluyendo que existe una correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se determina que a mayor liderazgo autentico se obtendrá mayor efectividad de la delegación de funciones. De esta manera, se concluye que la investigación comprobada se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe una relación positiva media considerable en el liderazgo autentico y la delegación de funciones.

## VII. RECOMENDACIONES

Sugiriendo recomendar averiguaciones acontecidas mediante formulaciones recopiladas para ejecutar estimaciones contenidas por incógnitas controvertidas, de esa forma seleccionar ponderaciones satisfactorias:

1. En la Empresa de Transportes Patrón San Sebastián se debe de considerar que es fundamental y primordial el liderar estratégicamente a través de un seguimiento y delegar funciones correctivas ya que es fundamental; y ayudaría a mejorar la situación del trabajo a través de la eficacia en los colaboradores más aún si se tiene grupo de personas que dirigen ciertos bloques de movilidad, y llevan un control de ello.
2. De acuerdo al estudio de la primera dimensión de la variable liderazgo carismático y delegación de funciones, indica que la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián se debe tener un ambiente sociable y con una comunicación a fin de poder ser eficiente y eficaces en su trabajo y por ende se mantiene productivo en sus labores ya que el entusiasmo ayuda a mantenernos unidos fijados hacia una meta.
3. De acuerdo con el estudio realizado a la segunda dimensión de la variable liderazgo transformacional y delegación de funciones, lo cual indica que la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián fomente la motivación entre sus trabajadores en este caso el área administrativa, a través de charlas motivacionales, detalles de sus funciones y perfiles de trabajo mostrándoles la misión y visión que se tiene como empresa.
4. De acuerdo con el estudio de la tercera dimensión de la variable liderazgo auténtico y delegación de funciones, el cual indica que la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián debe elaborar un cronograma a fin de detallar el buen rendimiento en sus puestos reportando cada día a sus superiores las ocurrencias y novedades que se presentan a lo largo del día para saber que decisiones tomar en ese determinado momento.

## REFERENCIAS

- Abdul, N.; Fithri, M.; Ab, M.; Abdul, S.; Malek, A.; Masrie, R.; Ramlia; S. & Ibrahimf, Z. (2018). *Impact of strategic leadership on organizational performance, strategic orientation and operational strategy*. Management Science Letters, Vol. 8, pp. 1387–1398.
- Abdulridha, A. & Mohammend, A. (2015). *The role of leadership in strategic management*. [Jabbar et. al., Vol.5 (Iss.5): May, 2017] ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) ICV (Index Copernicus Value)
- Abelha, D., Carneiro, P., & Cavazotte, F. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios (Brazilian Journal of Business Management)*, (4), 516.
- Aguilar, J. (2018). *Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos en los docentes, Lima – 2015*.
- Akinola, M., Martin, A. E., & Phillips, K. W. (2018). To Delegate or Not to Delegate: Gender Differences in Affective Associations and Behavioral Responses to Delegation. *Academy of Management Journal*, 61(4), 1467–1491.
- Arbaiza, L. (2014). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning
- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (7 ed.). Editorial Espiteme.
- Arocha, J. (2016). *Liderazgo Estratégico: más allá de los hábitos efectivos*. Venezuela: Inver-e-group Venezuela c.
- Benavides P., J. (2014). *Administración*. (2ª ed.). Distrito Federal, México: Mac Graw Hill.
- Brown, S., Gray, D., McHardy, J. & Taylor, Karl. (2015) *Employee Trust and Workplace Performance*. *Journal of Economic Behavior & Organization*
- Burke, K. M., Shogren, K. A., Antosh, A. A., Raley, S. K., LaPlante, T., & Wehmeyer, M. L. (2019). *Implementing Evidence-Based Practices to*

Promote Self-Determination: Lessons Learned from a State-Wide Implementation of the Self-Determined Learning Model of Instruction. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 54(1), 18–29.

Cabezas, E. Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Cantone, J. (2016). *The Meaning of Work*. *Psyc critiques* January 11, 2016, Vol. 61, No. 2, Article 5, American Psychological Association

Camacho, G. Jordán, A. & Contreras, G. (2017). *Metodología de la investigación educacional*. (1º ed.). Las Tunas: Editorial Académica Universitaria.

Chang, Y. (2018). Charismatic leadership in IT firms in Taiwan: an empirical study. *Asia Pacific Business Review*, (1), 53.

Cici, G., Gehde-Trapp, M., Göricke, M.-A., & Kempf, A. (2018). The Investment Value of Fund Managers' Experience outside the Financial Sector. *Review of Financial Studies*, 31(10), 3821–3853.

Coban, O., Ozdemir, S., & Pisapia, J. (2019). Top Managers Organizational Change Management Capacity and Their Strategic Leadership Levels at Ministry of National Education. *Eurasian Journal of Educational Research*, (81), 129–146.

Colín, J. (2018). *Contabilidad de costos*. (3º ed.). Mexico. edit. McGraw-Hill.

Covelli, B. & Mason, I. (2017). *linking theory to practice: authentic leadership*. Vol. 16, Issue 3, p. 1-10.

Cuestas, A. (2014). *Estudio de factibilidad para la reducción de costos de producción en la empresa industrias Herveral S.A.S*.

De León, P. (2018). *Liderazgo y empoderamiento*. Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar

Del Río, C. (2012). *Costos III*. (3º ed.). México: Internacional Thompson Editores.



- Ebeid, F., Kaul, T., Neumann, K. & Shane, H. (2019). *Workplace Abuse: Problems And Consequences*. International Business & Economics Research Journal. Vol 2, Number 6.
- Erli Liu, & Jiatao Huang. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 47(8), 1–7.
- Esquivel, M. & Rosales, D. (2018). *Estilos de toma de decisiones y de liderazgo de docentes de educación básica regular* (Tesis de maestría).
- Fred S., D. (2013). *Administración estratégica*. (14ª ed.). Distrito Federal, México: Pearson Educación.
- Gholipour, S. (2016). *The role of empowerment in Organization Development*. International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management Vol. 3, No. 5, 2016, pp. 9-16
- Gitman, J. (2012). *Fundamentos de Administración Financiera*. (12 Edit.). México. Pearson.
- Gómez, O. (2012). *Contabilidad de Costos*. (2da Edit.) Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.
- Green, J. F. (2018). Transnational delegation in global environmental governance: When do non-state actors govern? *Regulation & Governance*, 12(2), 263–276.
- Guan, Z., Li, J., Zhang, Y., Xu, R., Wang, Z., & Yang, T. (2016). An efficient traceable access control scheme with reliable key delegation in mobile cloud computing. *EURASIP Journal on Wireless Communications & Networking*, 2016(1), 1–11.
- Guiltinan, P. (2014). *Administración de Mercado, Estrategias y Programas*. México. edit. McGraw-Hill.
- Gutiérrez C., O. (2013). *Fundamentos de administración de empresas*. (1ª ed.). Madrid, España: Pirámide

- Hansbrough, T., & Schyns, B. (2018). The Appeal of Transformational Leadership. *Journal of Leadership Studies*, 12(3), 19–32.
- Hao, M. & Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* Volume 15 Issue 9 Version 1.0, p. 1-6.
- Harter, S. (2018). *Self-development in Childhood*. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences ISBN: 0-08-043076-7
- Hernández, A. Ramos, M. Placencia, B. & Moreno, L. (2018) *Metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Hernández, B. (2018). *Relación entre estilos de liderazgo y la toma de decisiones en los mandos medios de la distribuidora Huehueteca de centro de occidente, S.A.* Quetzaltenango. Universidad Rafael
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (6° ed.). Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hunitie, M. (2018). Impact of Strategic Leadership on Strategic Competitive Advantage through Strategic Thinking and Strategic Planning: A Bi-Meditational Research. *Business: Theory & Practice*, 19, 322–330.
- Hyunjee Hannah Kim, Jin Nam Choi, & Arif Nazir Butt. (2019). Reflected self-efficacy and creativity: The power of being recognized by others toward individual creative performance. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 47(8), 1–13
- Iszatt, M., Whittle, A., Gadelshina, G., & Mueller, F. (2019). The “Corbyn Phenomenon”: Media Representations of Authentic Leadership and the Discourse of Ethics Versus Effectiveness. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 535–549.

- Jamal, J., & Bakar, H. (2017). The Mediating Role of Charismatic Leadership Communication in a Crisis: A Malaysian Example. *International Journal of Business Communication*, 54(4), 369–393.
- Johansson, C., & Bäck, E. (2017). Strategic Leadership Communication for Crisis Network Coordination. *International Journal of Strategic Communication*, (4), 324.
- Khan, Z. & Nawaz, A. (2016). *Leadership Theories and Styles: A Literature Review*. Journal of Resources Development and Management ISSN 2422-8397 An International Peer-reviewed Journal Vol.16, p. 1-7.
- König, U. M., Linhart, A., & Röglinger, M. (2019). Why do business processes deviate? Results from a Delphi study. *Business Research*, 12(2), 425–453.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2014). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). Distrito Federal, México: Mac Graw Hill.
- Laurencio, N. (2018). *La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la municipalidad distrital de molino, provincia de pachitea, región huánuco - periodo 2017*. Perú – Huánuco: Universidad nacional Hermilio valdizan.
- Lin, S., Scott, B., & Matta, F. (2019). The Dark Side of Transformational Leader Behaviors for Leaders Themselves: A Conservation of Resources Perspective. *Academy of Management Journal*, 62(5).
- Lussier. A & Achua. C. (2015) *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (6ª ed.). México: Cengage Learning Editores
- Mallo, C. & Rocafort, A. (2014). *Contabilidad de dirección para la toma de decisiones*. Barcelona: Profit editorial.
- Marchisotti, G., Domingos, M. & Almeida, R. (2017). *Decision-making at the first management level: The interference of the organizational culture*. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(3).

- Marquez, O., & Costa, J. (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? *Cuadernos de Gestión*, 16(1), 43–62.
- Martinez, F. (2018). *The right to self-determination of peoples: notes on its compatibility with three models of global order*. The un Declaration on the Rights of Indigenous Peoples: Towards a Global Legal Order on Indigenous Rights? in theorising the gLoBaL order, 187, Vol XI, No.1
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Cengage
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. (5ª Ed.). Colombia: Editorial Alfaomega.
- Merino, V. (2016). *Sistema de costos y su efecto en la rentabilidad de la empresa ganadera Productos Lácteos del Norte S.A.C. del Distrito de Santiago de Cao, Año 2015*. Perú – Huánuco: Universidad nacional Hermilio Valdizan.
- Molina, F. (2018) *Liderazgo y toma de decisiones*. Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar
- Muhammad, Z.; Muhammand, A.; Saad, B.; Muhammad, B.; & Mahmood, R. (2017). *Impact of Strategic Leadership on Employee Performance*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2017, Vol. 7, No. 6; pp.7-22
- Nikoloski, K. (2015). *Charismatic leadership and power: using the power of charisma for better leadership in the enterprises*. (JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International Vol. 3, No.2, pp.18-27.
- Nisbett, M., & Walmsley, B. (2016). The Romanticization of Charismatic Leadership in the Arts. *Journal of Arts Management, Law and Society*, (Issue 1), 2.

- Oliveira, A. & Ferreira, M. (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psico-USF, Bragança Paulista*, Vol. 20, n. 3, p. 493-504.
- Panez, J. (2015). *Diccionario de contabilidad, economía y finanzas*. Perú, (3° ed.). Editorial Gráfica Santo Domingo.
- Páramo, B. A. (2018). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Pino, R. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- RAMOGLU, S., & TSANG, E. W. K. (2016). A Realist Perspective of Entrepreneurship: Opportunities as Propensities. *Academy of Management Review*, 41(3), 410–434.
- Rhine, A. (2015) An Examination of the Perceptions of Stakeholders on Authentic Leadership in Strategic Planning in Nonprofit Arts Organization. *Journal of Arts Management, Law and Society*, (Issue 1), 3.
- Robbins, S. & Judge, T. (2015). *Comportamiento organizacional*. (15<sup>a</sup> ed.). Distrito Federal, México: Pearson Educación.
- Sacavém, A., Martinez, L. F., da Cunha, J. V., Abreu, A. M., & Johnson, S. K. (2017). Charismatic Leadership: A Study on Delivery Styles, Mood, and Performance. *Journal of Leadership Studies*, 11(3), 21–38.
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación*. (1° ed.) Perú: Fondo editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Sampieri, R. (2012). *Metodología de la investigación*. México, (5ta Edi), editorial Mc Graw Hi.
- Shafer, K., & Jensen, T. M. (2013). Remarital Chances, Choices, and Economic Consequences: Issues of Social and Personal Welfare. *Journal of Sociology and Social Welfare*, (Issue 2), 77.
- Uckwiller, E. D. ., Dardick, W. R. ., & Kutscher, E. L. 3. (2019). Mixed-Methods Investigation of Mindset, Grit, Optimism, and Self-Determination in

Adolescents with Learning Disabilities and Differences. *Learning Disabilities: A Multidisciplinary Journal*, 24(1), 19–32.

Varnum, K. J. (2017). Editorial Board Thoughts: Content and Functionality: Know When to Buy 'Em, Know When to Code 'Em1. *Information Technology & Libraries*, 36(3), 3–6.

Weib, W. (2018). Delegation to Treaty Bodies in EU Agreements: Constitutional Constraints and Proposals for Strengthening the European Parliament. *European Constitutional Law Review*, (Issue 3), 532. Retrieved from

Wheten, D. & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8ª ed.). México: Pearson Educación.

Zapata, P. (2018). *Contabilidad General*. México: Editorial Mc. Graw Hill.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de evidencia externas

Autor	Hipótesis	Resultado
De León (2018)	El nivel de liderazgo y empoderamiento se manifiesta en los colaboradores del departamento de ventas de la empresa Decorabaños S.A.	Correlación bilateral=Pearson de 0.944 Sig. (Bilateral)= 0,000
Molina (2018)	El nivel y toma de decisiones se relaciona con los coordinadores de Maxi Despensas Quetzaltenango y Totonicapán.	Correlación bilateral=Pearson de 0.45 Sig.(Bilateral)= 0,000
Hernández (2016)	Los estilos de liderazgo y la toma de decisiones tienen una relación con los mandos medios de la Distribución de Huehuetenango	Correlación bilateral=Pearson con 0.08 Sig.(Bilateral)= 0,000
Aguilar (2018)	La correlación que existe entre las variables liderazgo organizacional, la toma de decisiones y resolución de conflictos.	Rho de Spearman: Rho =0.768 Sig. (Bilateral)= 0,000
Rimarachín (2019)	Examinar el valor de concordancia entre liderazgo y empowerment en jefes de empresas de molineras de la ciudad de Chiclayo 2018.	Rho de Spearman: Rho =0.764 Sig. (Bilateral)= 0,000
De Laurencio (2018)	La toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.	Rho de Spearman: Rho = 0.0865 Sig.(Bilateral)= 0,000

## Anexo 2: Matriz de evidencia interna

Planteamiento	Hipótesis	Resultados
Hipótesis general	Existe relación entre el liderazgo estratégico con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.	Rho de Spearman: Rho =0.474 Sig.(Bilateral)= 0,000
Hipótesis específicas 1	Existe relación entre el liderazgo carismático con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.	Rho de Spearman: Rho =0.457 Sig.(Bilateral)= 0,000
Hipótesis específicas 2	Existe relación entre el liderazgo transformacional con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.	Rho de Spearman: Rho =0,398 Sig.(Bilateral)= 0,000
Hipótesis específicas 3	Existe relación entre el liderazgo autentico con la delegación de funciones en la empresa patrón san Sebastián SAC, San Juan de Lurigancho 2019.	Rho de Spearman: Rho =0,500 Sig.(Bilateral)= 0,000



Anexo 3: Tabla de especificaciones

	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>PESO</b>	<b>ESCALA DE DIMENSIÓN</b>
<b>LIDERAZGO ESTRATEGICO</b>	Liderazgo carismático	Visión	1,2	40%	Ordinal
		Articulación	3,4		
		Riesgo personal	5,6		
		Sensibilidad	7,8		
		Comportamiento	9,10		
	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	11,12	27%	1. Nunca
		Motivación inspiradora	13,14		
		Estimulación intelectual	15,16		
		Consideración individualista	17,18		
		Destrezas	19,20		
	Liderazgo autentico.	Comunicador	21,22	33%	siempre
		Confianza	23,24		
		Ética	25,26		
		Eficacia	27,28		
		Autenticidad	29,30		

	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ITEMS</b>	<b>PESO</b>	<b>ESCALA DE DIMENSION</b>
<b>DELEGACIÓN DE FUNCIONES</b>	Autoeficacia	Habilidades	1, 2	20%	Ordinal
		Actividades	3,4,		
		Conocimiento	5,6		
	Autodeterminación	Decidir	7,8	20%	1. Nunca
		Elegir	9,10		
		Determinar	11,12		
	Consecuencia personal	Control	13,14	20%	nunca
		Estrés	15,16		
		Agotamiento	17,18		
	Significado	Organizar	19,20	20%	4. Casi
		Beneficio	21,22		
		Participación	23,24		
	Confianza	Seguridad	25,26	20%	5. Siempre
		Orientación	27,28		
		Capacidad	29,30		

## Anexo 4: Matriz de consistencia

### “Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019?	Identificar en qué medida el liderazgo estratégico se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019.	El liderazgo estratégico si se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019.	Liderazgo estratégico	Liderazgo carismático	Visión Articulación Riesgo personal Sensibilidad	<b>Diseño de investigación:</b>  No experimental transeccional
				Liderazgo transformacional	Comportamiento Influencia idealizada Motivación Inspiradora Estimulación intelectual	<b>Método de investigación:</b>  Análisis Deducción e inducción
				Liderazgo autentico	Destrezas Comunicador Confianza Ética Eficacia Autenticidad	<b>Tipo de investigación:</b>  Descriptiva correlacional
				Delegación De funciones	Autoeficacia Habilidades Actividades Conocimiento	<b>Nivel de investigación:</b>  Aplicada
				Autodeterminación	Decidir Elegir Determinar	<b>Población:</b>  37 trabajadores
				Consecuencia personal	Control Estrés Agotamiento	<b>Muestra:</b>  Censal
				Significado	Organizar Beneficio Participación	
				Confianza	Seguridad Orientación Capacidad	
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS				
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS				
a. ¿De qué manera el liderazgo carismático se relaciona con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019?	a. Evaluar en qué medida el liderazgo carismático se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019.	a. El liderazgo carismático si se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019.				
b. ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019?	b. Evaluar en qué medida el liderazgo transformacional se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019.	b. El liderazgo transformacional si se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019.				
c. ¿Qué manera el liderazgo autentico se relaciona con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019?	c. Evaluar en qué medida el liderazgo autentico se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019.	c. El liderazgo autentico si se relacionan con la delegación de funciones en la empresa de transporte patrón san Sebastián de San Juan de Lurigancho, 2019.				

## Anexo 5: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE LIDERAZGO ESTRATÉGICO

#### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la "Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2018"

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

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

VARIABLE LIDERAZGO ESTRATEGICO						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Liderazgo carismático	<b>Visión</b>					
	1	Consideran que los conductores siguen los lineamientos entre ellas la visión de la empresa San Cristóbal				
	2	Existe planteamientos de metas y/o objetivos con los conductores				
	<b>Articulación</b>					
	3	El trabajo que realizas te resulta rutinario				
	4	Existe rotación del personal				
	<b>Riesgo personal</b>					
	5	Los conductores están preparados para los accidentes				
	6	Los usuarios están propensos a los accidentes				
	<b>Sensibilidad</b>					
7	Los conductores se encuentran concentrados en ruta					
8	El personal admirativo muestra atención a los reclamos de los usuarios					
<b>Comportamiento</b>						
9	El conductor muestra un comportamiento adecuado					
10	El personal administrativo cuenta con respuestas hacia sus reclamos					
Liderazgo transformacional	<b>Influencia idealizada</b>					
	11	El conductor muestra amabilidad a los usuarios				
	12	El personal administrativo sabe llegar a sus empleados				
	<b>Motivación inspiradora</b>					
	13	Existe motivación para los conductores				
	14	Existe capacitación de motivación para el trato al usuario				
	<b>Estimulación intelectual</b>					
15	Existe confianza en el conductor y el usuario					

	16	El área administrativa brinda confianza a sus empleados							
	<b>Consideración individualista</b>								
	17	Hay confianza entre el personal y la gerencia							
	18	Consideran que los empleados están completamente idealizado con las metas de los conductores							
	<b>Supervisión</b>								
	19	Existe una planificación previa antes de salir a conducir							
20	Hay supervisiones constantes en el trabajo								
<b>Liderazgo autentico</b>	<b>Comunicador</b>								
	21	Existe reuniones o asambleas con los conductores							
	22	Son escuchadas las propuestas de parte de algún conductor							
	<b>Confianza</b>								
	23	Los conductores muestra total seguridad con los pasajeros							
	24	La gerencia muestra suficiente comunicación con los conductores							
	<b>Ética</b>								
	25	La gerencia actúa éticamente con respecto a los temas administrativas							
	26	El personal administrativo muestra seriedad ante el trabajo con los conductores							
	<b>Eficacia</b>								
	27	Los conductores actúan de manera eficiente en el bus							
	28	Los gerentes actúan de manera eficaz los temas administrativos							
	<b>Autenticidad</b>								
	29	Manejan el ritmo de sus superiores ósea sus jefes							
30	Consideran que el ritmo de trabajo debería ser de los conductores								

## CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE DELEGACIÓN DE FUNCIONES

**Estimado(a)**

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la "Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2018".

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

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

VARIABLE DELEGACION DE FUNCIONES						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
<b>autoeficacia</b>	<b>Habilidades</b>					
	31	Los gerentes están realmente enfocados con su trabajo				
	32	Consideran que los gerentes influyen con los trabajadores				
	<b>Actividades</b>					
	33	Las actividades de confraternidad en la empresa son constantes				
	34	Las actividades que tiene un conductor en la empresa son rutinarias				
	<b>Conocimiento</b>					
	35	El usuario tiene conocimiento de las tarifas				
36	El conductor tiene que tener conocimiento del estado del ómnibus antes de laborar					
<b>autodeterminación</b>	<b>Decidir</b>					
	37	Los conductores deciden que ómnibus van a manejar				
	38	La administración impone ordenes con respecto a los conductores				
	<b>Elegir</b>					
	39	El usuario es libre de elegir que empresa de transporte usar				
	40	Los conductores pueden elegir a su cobrador de ruta				
	<b>Determinar</b>					
	41	Los inspectores de ruta verifican el boletaje al usuario				
42	El personal administrativo es determinante con las decisiones a futuro					
<b>Consecuencia personal</b>	<b>Control</b>					
	43	Los ómnibus tienen un control de frecuencia para la ruta				
	44	Se monitorea a los conductores en la final de su ruta				
	<b>Estrés</b>					
	45	El estrés laboral en los conductores es supervisado por la empresa				
	46	En las áreas de la empresa se percibe un estrés laboral				

	<b>Agotamiento</b>											
	47	El agotamiento o cansancio										
	48	Mantienen un descanso en la final de la ruta										
<b>Significado</b>	<b>Organizar</b>											
	49	La empresa es organizada para los conductores										
	50	Las revisiones técnicas y mecánicas son organizadas con anticipación										
	<b>Beneficio</b>											
	51	La empresa brinda algún beneficio a los conductores										
	52	Los empleados cuentan con beneficios o incentivos laborales										
	<b>Participación</b>											
	53	El despachador tiene la participación en el horario de salida										
	54	Los conductores son colaboradores con sus compañeros de trabajo.										
<b>Confianza</b>	<b>Seguridad</b>											
	55	La empresa cuenta con una seguridad en su terminal										
	56	Los empresa cuenta con el auxilio mecánico										
	<b>Orientación</b>											
	57	Los inspectores de ruta tienen que orientan al usuario										
	58	El área de monitoreo tiene la función de orientar al conductor en la ruta										
	<b>Capacidad</b>											
	59	Los ómnibus tienen la capacidad de asientos para los usuarios										
	60	La empresa tiene la capacidad para competir con el corredor.										

Anexo 6: Validación por expertos (Validez de Aiken)

		<b>J3</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>V Aiken</b>	<b>Interpretación de la V</b>
ÍTEM 1	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 2	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 3	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 4	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 5	<i>Relevancia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 6	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ÍTEM 7	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 8	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 9	<i>Relevancia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 10	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 11	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido

	<i>Pertinencia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 12	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 13	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 14	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 15	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 16	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 17	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 18	<i>Relevancia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 19	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	2	3.3333	1.15	0.78	Valido
ÍTEM 20	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ÍTEM 21	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 22	<i>Relevancia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido



ÍTEM 23	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 24	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 25	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 26	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 27	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 28	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 29	<i>Relevancia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 30	<i>Relevancia</i>	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3.3333	0.58	0.78	Valido

## Anexo 7: Formato de validación de cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: *“Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019”* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Ana Virginia Mamani Tintaya

D.N.I: 60870968

Firma

Christian Junior Salvador Ayala

D.N.I: 45910923

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Liderazgo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
1	DIMENSIÓN 1: Liderazgo carismático Consideran que los conductores siguen los lineamientos entre ellas la visión de la empresa San Cristóbal Existe planteamientos de metas y/o objetivos con los conductores El trabajo que realizas te resulta rutinario Existe rotación del personal Los conductores están preparados para los accidentes Los usuarios están propensos a los accidentes Los conductores se encuentran concentrados en ruta El personal administrativo muestra atención a los reclamos de los usuarios El conductor muestra un comportamiento adecuado	X						X				
2			X			X			X			
3			X			X				X		
4			X			X				X		
5			X			X					X	
6			X			X					X	
7				X			X				X	
8			X			X					X	
9			X				X					
10			/	X			X					
N°											Sugerencias	
	DIMENSIONES / ítems											
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transformacional											
11	El conductor muestra amabilidad a los usuarios	X				X					X	
12	El personal administrativo sabe llegar a sus empleados			X			X				X	
13	Existe motivación para los conductores			X			X				X	
14	Existe capacitación de motivación para el trato al usuario			X			X				X	
15	Existe confianza en el conductor y el usuario	X										X



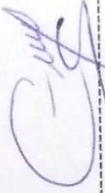


Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Godofredo Filla Silveira      DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administración

08 de 09 del 2017

  
-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Ana Virginia Mamani Tintaya

D.N.I: 60870968

Firma

Christian Junior Salvador Ayala

D.N.I: 45910923

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Facultamiento

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Auto eficiencia</b>										
1	Los gerentes están realmente enfocados con su trabajo			X			X			X	
2	Consideran que los gerentes influyen en los trabajadores			X			X			X	
3	Las actividades de confraternidad en la empresa son constantes			X			X			X	
4	Las actividades que tiene un conductor en la empresa son rutinarias			X			X			X	
5	El usuario tiene conocimiento de las tarifas			X			X			X	
6	Los conductores deciden que ómnibus van a manejar			X			X			X	
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 2: Autodeterminación</b>										
7	Los conductores deciden que ómnibus van a manejar			X			X			X	
8	La administración impone ordenes con respecto a los conductores			X			X			X	
9	El usuario es libre de elegir que empresa de transporte usar			X			X			X	
10	Los conductores pueden elegir a su cobrador de ruta			X			X			X	
11	Los inspectores de ruta verifican el boletaje al usuario			X			X			X	
12	El personal administrativo es determinante con las decisiones a futuro			X			X			X	
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 3: Consecuencia Personal</b>										
13	Los ómnibus tienen un control de frecuencia para la ruta			X			X			X	
14	Se monitorea a los conductores en la final de su ruta			X			X			X	
15	El estrés laboral en los conductores es supervisado por la empresa			X			X			X	
16	En las áreas de la empresa se percibe un estrés laboral			X			X			X	
17	El agotamiento o cansancio			X			X			X	
18	Mantienen un descanso en la final de la ruta			X			X			X	
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 4: Significado</b>										
19	La empresa es organizada para los conductores			X			X			X	
20	Las revisiones técnicas y mecánicas son organizadas con anticipación			X			X			X	
21	La empresa brinda algún beneficio a los conductores			X			X			X	
22	Los empleados cuentan con beneficios o incentivos laborales			X			X			X	
23	El despachador tiene la participación en el horario de salida			X			X			X	
24	Los conductores son colaboradores con sus compañeros de trabajo.			X			X			X	
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										Sugerencias







Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    No aplicable [ ]


Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Roberto Ilce Silváncho    DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador

08 de 09 del 2019

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Luis Flores Bolivar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Ana Virginia Mamani Tintaya

D.N.I: 60870968

Firma

Christian Junior Salvador Ayala

D.N.I: 45910923

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Liderazgo

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSION 1: Liderazgo carismático</b>										
1	Consideran que los conductores siguen los lineamientos entre ellas la visión de la empresa San Cristóbal			X			X			X	
2	Existe planteamientos de metas y/o objetivos con los conductores			X			X			X	
3	El trabajo que realizas te resulta rutinario			X			X			X	
4	Existe rotación del personal			X			X			X	
5	Los conductores están preparados para los accidentes			X			X			X	
6	Los usuarios están propensos a los accidentes			X			X			X	
7	Los conductores se encuentran concentrados en ruta			X			X			X	
8	El personal administrativo muestra atención a los reclamos de los usuarios			X			X			X	
9	El conductor muestra un comportamiento adecuado			X			X			X	
10	¿Existe un control a los requerimientos solicitados por las áreas?			X			X			X	
Nº	<b>DIMENSIONES / Items</b>										Sugerencias
	<b>DIMENSION 2: Liderazgo transformacional</b>										
11	El conductor muestra amabilidad a los usuarios			X			X			X	
12	El personal administrativo sabe llegar a sus empleados			X			X			X	
13	Existe motivación para los conductores			X			X			X	
14	Existe capacitación de motivación para el trato al usuario			X			X			X	
15	Existe confianza en el conductor y el usuario			X			X			X	







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flores Bolivar Luis Alberto    DNI: 10352413

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

12 de oct del 2019

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Luis Flores Bolivar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Ana Virginia Mamani Tintaya

D.N.I: 60870968

Firma

Christian Junior Salvador Ayala

D.N.I: 45910923



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Facultamiento

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias	
		M D	A	M A D	M D	A	M A D	M D	A	M A		
<b>DIMENSIONES 1: Auto eficiencia</b>												
1	Los gerentes están realmente enfocados con su trabajo			X	X						X	
2	Consideran que los gerentes influyen con los trabajadores			X	X						X	
3	Las actividades de confraternidad en la empresa son constantes			X	X						X	
4	Las actividades que tiene un conductor en la empresa son rutinarias			X	X						X	
5	El usuario tiene conocimiento de las tarifas			X	X						X	
6	Los conductores deciden que ómnibus van a manejar			X	X						X	
<b>DIMENSIONES 2: Autodeterminación</b>												
7	Los conductores deciden que ómnibus van a manejar		X		X						X	
8	La administración impone ordenes con respecto a los conductores			X	X						X	
9	El usuario es libre de elegir que empresa de transporte usar			X	X						X	
10	Los conductores pueden elegir a su cobrador de ruta			X	X						X	
11	Los inspectores de ruta verifican el boletaje al usuario			X	X						X	
12	El personal administrativo es determinante con las decisiones a futuro			X	X						X	
<b>DIMENSIONES 3: Consecuencia Personal</b>												
13	Los ómnibus tienen un control de frecuencia para la ruta		X		X						X	
14	Se monitorea a los conductores en la final de su ruta		X		X						X	
15	El estrés laboral en los conductores es supervisado por la empresa		X		X						X	
16	En las áreas de la empresa se percibe un estrés laboral		X		X						X	
17	El agotamiento o cansancio		X		X						X	
18	Mantienen un descanso en la final de la ruta		X		X						X	
<b>DIMENSIONES 4: Significado</b>												
19	La empresa es organizada para los conductores		X		X						X	
20	Las revisiones técnicas y mecánicas son organizadas con anticipación		X		X						X	
21	La empresa brinda algún beneficio a los conductores		X		X						X	
22	Los empleados cuentan con beneficios o incentivos laborales		X		X						X	
23	El despachador tiene la participación en el horario de salida		X		X						X	
24	Los conductores son colaboradores con sus compañeros de trabajo.		X		X						X	
<b>DIMENSIONES / Items</b>												
N°												







Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable** [  ]      **Aplicable después de corregir** [  ]      **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flores Bolívar Luis Augusto      DNI: 10552413

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

13 de oct del 2019

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Juana Roncal Huamán  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Ana Virginia Mamani Tintaya

D.N.I: 60870968

Firma

Christian Junior Salvador Ayala

D.N.I: 45910923

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Liderazgo**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	A	M A	M D	A	M A	M D	A	M A	
1	DIMENSIÓN 1: Liderazgo carismático Consideran que los conductores siguen los lineamientos entre ellas la visión de la empresa San Cristóbal			X		X			X		
2	Existe planteamientos de metas y/o objetivos con los conductores		X			X			X		
3	El trabajo que realizas te resulta rutinario			X					X		
4	Existe rotación del personal		X			X			X		
5	Los conductores están preparados para los accidentes		X			X			X		
6	Los usuarios están propensos a los accidentes		X			X			X		
7	Los conductores se encuentran concentrados en ruta		X			X			X		
8	El personal administrativo muestra atención a los reclamos de los usuarios		X			X			X		
9	El conductor muestra un comportamiento adecuado			X					X		
10	¿Existe un control a los requerimientos solicitados por las áreas?		X			X			X		
N°	DIMENSIONES / Ítems										Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transformacional										
11	El conductor muestra amabilidad a los usuarios			X		X			X		
12	El personal administrativo sabe llegar a sus empleados			X		X			X		
13	Existe motivación para los conductores			X		X			X		
14	Existe capacitación de motivación para el trato al usuario			X		X			X		
15	Existe confianza en el conductor y el usuario			X		X			X		





Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juanman Roscos Segura Balm      DNI: 06186370

Especialidad del validador: SESTION PUBLICO

29 de ..... del 2013

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Juana Roncal Huamán  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Ana Virginia Mamani Tintaya

D.N.I: 60870968

Firma

Christian Junior Salvador Ayala

D.N.I: 45910923

Certificado de validez de contenido del instrumento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSION 1: Auto eficiencia</b>										
1	Los gerentes están realmente enfocados con su trabajo			X			X			X	
2	Consideran que los gerentes influyen con los trabajadores			X			X			X	
3	Las actividades de confraternidad en la empresa son constantes			X			X			X	
4	Las actividades que tiene un conductor en la empresa son rutinarias			X			X			X	
5	El usuario tiene conocimiento de las tarifas			X			X			X	
6	Los conductores deciden que ómnibus van a manejar			X			X			X	
Nº	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										<b>Sugerencias</b>
	<b>DIMENSION 2: Autodeterminación</b>										
7	Los conductores deciden que ómnibus van a manejar			X			X			X	
8	La administración impone ordenes con respecto a los conductores			X			X			X	
9	El usuario es libre de elegir que empresa de transporte usar			X			X			X	
10	Los conductores pueden elegir a su cobrador de ruta			X			X			X	
11	Los inspectores de ruta verifican el boletaje al usuario			X			X			X	
12	El personal administrativo es determinante con las decisiones a futuro			X			X			X	
Nº	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										<b>Sugerencias</b>
	<b>DIMENSION 3: Consecuencia Personal</b>										
13	Los ómnibus tienen un control de frecuencia para la ruta			X			X			X	
14	Se monitorea a los conductores en la final de su ruta			X			X			X	
15	El estrés laboral en los conductores es supervisado por la empresa			X			X			X	
16	En las áreas de la empresa se percibe un estrés laboral			X			X			X	
17	El agotamiento o cansancio			X			X			X	
18	Mantienen un descanso en la final de la ruta			X			X			X	
Nº	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										<b>Sugerencias</b>
	<b>DIMENSION 4: Significado</b>										
19	La empresa es organizada para los conductores			X			X			X	
20	Las revisiones técnicas y mecánicas son organizadas con anticipación			X			X			X	
21	La empresa brinda algún beneficio a los conductores			X			X			X	
22	Los empleados cuentan con beneficios o incentivos laborales			X			X			X	
23	El despachador tiene la participación en el horario de salida			X			X			X	
24	Los conductores son colaboradores con sus compañeros de trabajo.			X			X			X	
Nº	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										







Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      No aplicable [  ]  
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Manuel Rosal Guerrero Bofino      DNI: 06186370  
Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

8 de 9 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exato y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Anexo 8: Autorización de la entidad



**Linea 50**  
E.T.P. SAN SEBASTIAN S.A.C.

Lima, 10 de octubre del 2019

SEÑOR: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – LIMA ESTE  
PRESENTE.

ASUNTO: AUTORIZACION PARA RECOPIACION DE DATOS

Tengo al agrado de dirigirme a Ud, para hacer llegar mi saludo y por tanto damos la autorización correspondiente a los estudiantes de la escuela de administración de empresas – Universidad Cesar Vallejo, con sede Lima Este, de nombre **Christian Salvador Ayala**, con **DNI: 45910923** y **Ana Mamani Tintaya** con **DNI: 60870968**, a fin de recabar la información sobre procedimientos administrativos dentro de la empresa, con el unico fin de procesar información para culminar la tesis de investigación que lleva por título: **Liderazgo estratégico y la delegación de funciones en la Empresa de Transporte Patrón San Sebastián de San Juan de Lurigancho 2019.**

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

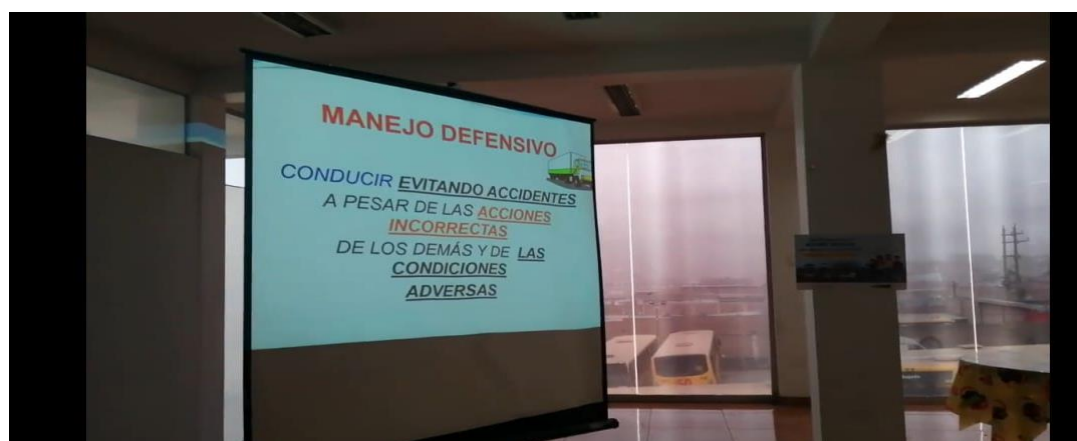


**Julio Raurau Oblitas**  
Gerente General  
DNI 06211080




Anexo 10: Evidencias

Evidencia N°01



EMPRESA DE TRANSPORTES  
"PATRÓN SAN SEBASTIÁN S.A.C."  
  
-----  
MARIANO D. FANO ALVAREZ  
DPTO. ECONOMÍA - CONTABILIDAD





**REGISTRO DE ASISTENCIA DEL EMPLEADO**  
 NOMBRE Y APELLIDOS : JULIO CÉSAR RAURAU RODRIGUEZ  
 AÑO : 2019

DIA	FALTAS				NOV.	OCT.	SEP.	AGO.	JULIO	JUNIO	MAYO	ABRIL	MAR.	FEB.	ENERO	T. FALTAS
	DOM.	FER.	VAC.	FALTAS												
1																1
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
29																
30																
31																
T. FALTAS																2

RUC: 20107410253 - Sector Pedregal Anexo 22 C.C. Jicamarca Mz. D-1 Lt. 04, 05 y 06 San Antonio - Huarochiri  
 Telf.: 382-8319 / E-mail: administracion@linea50.com



# Linea 50

E.T.P. SAN SEBASTIAN S.A.C.

## SISTEMA DE ARRASTRE DE PERDIDA - INGRESOS SISTEMA B

RESULTADO	2017	2018	2019
PRESTACION POR VIAJES ESCOLARES	S/ 12,000.00	S/ 15,000.00	S/ 8,000.00
PRESTACION POR EXCURSIONES	S/ 8,000.00	S/ 8,000.00	S/ 1,500.00
PRESTACION POR VIAJES - PLAYAS	S/ 22,000.00	S/ 20,000.00	S/ 12,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 42,000.00</b>	<b>S/ 43,000.00</b>	<b>S/ 21,500.00</b>

EMPRESA DE TRANSPORTES  
"PATRON SAN SEBASTIAN S.A.C."  
JULIO RAURAL OBILTA  
GERENTE GENERAL



# Linea 50

E.T.P. SAN SEBASTIAN S.A.C.

Lima, 10 de junio del 2019

**MEMORANDUM N° 001-152**

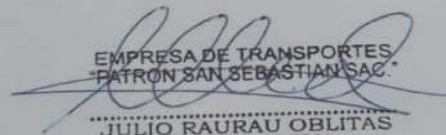
**PARA:** JULIO CESAR RAURAU RODRIGUEZ  
ADMINISTRADOR

**ASUNTO:** Llamada de atención

Con respecto lo saludo y llamo su atención para que por favor permanezca en su puesto de trabajo, pues se han recibido quejas por parte de sus compañeros en distintas áreas debido a su falta de compromiso con la empresa y la ausencia de usted, ya que nunca se le encuentra cuando sus servicios son solicitados

Agradecemos su colaboración en este aspecto para mejorar la calidad y la convivencia en el trabajo de la EMPRESA DE TRANSPORTE PATRON SAN SEBASTIAN.

Atentamente,



EMPRESA DE TRANSPORTES  
PATRON SAN SEBASTIAN S.A.C.  
.....  
JULIO RAURAU OBLITAS  
GERENTE GENERAL  
JULIO RAURAU OBLITAS  
GERENTE GENERAL

20107410253 - Sector Pedregal Anexo 22 C.C. Jicamarca Mz. D-1 Lt. 04, 05 y 06 San Antonio -  
Telf.: 392-9319 / E-mail: administracion@linea50.com



# Linea 50

E.T.P. SAN SEBASTIAN S.A.C.

## REGISTRO DE ASISTENCIA DEL EMPLEADO



EMPRESA DE TRANSPORTES  
"PATRON SAN SEBASTIAN S.A.C."  
*[Signature]*  
JULIO RAURAU OBLITAS  
GERENTE GENERAL

RUC: 20107410253 - Sector Pedregal Anexo 22 C.C. Jicamarca Mz. D-1 Lt. 04, 05 y 06 San Antonio - Huaró  
Telf.: 392-9319 / E-mail: administracion@linea50.com