



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo Transformacional y Equipo de Trabajo en el Área de Transporte de una
Universidad del Norte. Los Olivos, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Vera Vilca, Wilfredo (ORCID: 0000-0002-6595-9998)

ASESORA:

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

“Esta investigación es dedicada a mi familia que me han ayudado a salir adelante. A Dios porque cada día me dio las fuerzas para no rendirme y lograr cada meta que me he trazado.”

Agradecimiento

Deseo agradecer a cada profesor que me ha ayudado a formarme durante el período de 5 años, quienes me inculcaron conocimientos los cuales empleare en mi centro de labor, así mismo a mis asesores de tesis por alentarme a culminar mis metas.

PAGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña)
VERA VILCA WILFREDO cuyo título es:
" LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EQUIPO DE TRABAJO
EN EL AREA DE TRANSPORTE DE UNA UNIVERSIDAD
DEL NORTE, LOS OLIVOS, 2018 "

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número) buena (letras).

Los Olivos, 18 de julio de 2019



Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza

PRESIDENTE



Mgr. Hector Chico Tasayco

SECRETARIO



Mgr. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SOC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Vera Vilca Wilfredo, con DNI N° 09095208, en la senda de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que los documentos que se adjuntan son fidedignos.

Asimismo, indico bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En el caso que hubiera falta, omisión o falsedad asumo los correspondientes procesos investigativos y sanciones de acuerdo a las normas internas de la Universidad.

En concordancia, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, con las normas académicas de la Universidad César Vallejo,

Lima, 18 de Julio del 2019.



Vera Vilca Wilfredo
D.N.I.: 09095208

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Población y Muestra	24
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.4. Alpha de Cronbach	25
2.5. Método de análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42

RESUMEN

El estudio se aborda con el objetivo de identificar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y Equipo de Trabajo en el Área de Transporte de una Universidad del Norte. Los Olivos, 2018. El liderazgo se fundamenta en el aspecto de guías capacitados de transportar a extremo con superioridad las modificaciones que solicita la asociación, sociedad o una compañía. Estas transformaciones pueden ser posibles en resultar conveniente al requisito de ajustarse a los desemejante y evidentes modificaciones del ambiente.

El presente estudio según su finalidad fue de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por los trabajadores de la Universidad del Norte. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron los cuestionarios debidamente estructurados y validados mediante juicio de los especialistas metodólogos y temáticos de la investigación, cuya confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, lo cual dio como resultado: liderazgo transformacional=0,901 y equipo de trabajo=0,942. Además permitió afirmar que si existe una correlación positiva moderada para los variables Liderazgo Transformacional y Equipo de Trabajo en el Área de Transporte de una Universidad del Norte. Los Olivos, 2018

Palabras claves: Liderazgo, Transformacional, Equipo, Trabajo

ABSTRACT

The study is addressed with the objective of identifying the relationship that exists between Transformational Leadership and Work Team in the Transportation Area of a Universidad Del Norte. Los Olivos, 2018. The leadership is based on the aspect of trained guides to transport to extreme with superiority the modifications requested by the association, society or a company. These transformations may be possible in order to be convenient to the requirement of adjusting to the unlike and obvious modifications of the environment.

The present study according to its purpose was of applied type and correlational descriptive level, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. The workers of the Universidad Del Norte confirmed the population and sample. The technique used was the survey and the instruments that were used for the data collection were the questionnaires duly structured and validated by the methodologists and thematic specialists of the research, whose reliability was determined by the Cronbach's Alpha statistic; which resulted in: transformational leadership = 0.901 and work team = 0.942. It also allowed affirming that there is a moderate positive correlation for the variables Transformational Leadership and Work Team in the Transport Area of a Universidad Del Norte. Los Olivos, 2018

Keywords: Leadership, Transformational, Team, Work

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional en los últimos años, existe una preocupación en el ámbito internacional por el tipo de impacto que existe entre el liderazgo transformacional y la relación que esta mantendría con el trabajo en equipo, en diversas universidades extranjeras, las cuales indican un alto nivel de relación las cuales tendrían un impacto significativo en el desempeño en el personal de trabajo, por lo cual existe amplio material sobre el tema, por ser de interés en mejorar el trabajo en equipo de dichas universidades.

Según Robbins (2015), nos indica un conjunto de labor es aquel que se vincula primordialmente para comunicar la investigación y contraer medidas para proteger a todo compañero a desarrollarse internamente de su campo de compromiso. Un grupo de labor produce por medio de una voluntad administrada. Asimismo, los empeños particulares por consecuencia en una categoría de realización que es superior al resultado de esos colaboradores.

A nivel regional, en Sudamérica específicamente, existe una carencia en temas de conocimiento y personal con liderazgo a todo nivel en diversas organizaciones en la última década. Partiendo de la premisa que un líder se hace y no se nace, es que se pone énfasis en su estudio especialmente en las universidades donde existe un universo de personas con vocación de servicio, asimismo esto se aplica en los trabajadores mismos de las universidades.

En el Perú, durante la última década se evidencio una falta de liderazgo en diversos ámbitos del escenario nacional, las cuales tienen sus semillas en las universidades, por ello ante la escasa información de liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, así como su grado de relación que nos permita explorar los principales indicadores que estos manejan para poder probar la relevancia e importancia de dichas variables en el ámbito nacional.

Según Sandoval (2014), nos manifiesta. Este dominio se fundamenta en la representación de guías capacitados de poner en funcionamiento con satisfacción las modificaciones que precisa la sociedad, sociedad o una compañía. Estas modificaciones suelen resultar por causa a la carencia de amoldarse a los distintos y evidentes variaciones del contexto, o diferente a una modificación que requiera una compañía para progresar.

A nivel local considerando la falta de trabajos de investigación sobre la variable trabajo en equipo en diversas organizaciones especialmente en las universidades del cono norte, es que se realiza el presente trabajo de investigación con fines de aportar a nuestra comunidad detalles sobre el grado de relación y los indicadores necesario que nos serán útiles para generar dichos cambios en las organizaciones, el cual nos permitirá probar a nivel local los resultados que se manejan en organizaciones fuera del país.

Según Sandoval (2014), nos indica que esa habilidad que el guía ha progresado para enfocar en el porvenir de la institución y de la misma manera tener presente que se tiene que formar para efectuar con la finalidad de esa institución. El primordial instrumento que el guía usa para establecer orientación y es un procedimiento en donde el guía consigue laborando con su agrupación cercana y con los niveles de la institución.

Critica: Teniendo como conocimiento que el líder transformacional juega un rol fundamental en donde se busca cumplir la visión de las compañías mediante el trabajo de equipo, que permita superar con éxito las deficiencias en los trabajadores y las debilidades que existen en toda organización, es por ello que esperamos que la contribución a la indagación realizada sirva de apoyo para probar la hipótesis de relación entre nuestras variables, líder transformacional y trabajo en equipo.

Según Hellriegel (2015), nos manifiesta del mismo modo que los propósitos que se desea conseguir los grupos de labor pospone considerable uno de otro, los modelos de grupos de labor que se encuentra en las compañías de la misma manera cambian inconmensurable. Algunos grupos de labor determinan sus asignaciones con apresuramiento y se apartan.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 A nivel internacional

Carrasco (2017), with his scientific article Influence of transformational leadership on some variables of organizational satisfaction in teaching staff. The purpose of the research was to establish the domain of transformational leadership, where it is found in variants of complacency in the organization of its particular educational and administrator in an Entity. The paradigms authorize in a descriptive and statistical way to examine the domain of different variants of transformational leadership in the variant of organizational satisfaction. It was examined that primarily the derivation variants, and not the leadership variants, contain a direct dominance in the satisfaction with the present position.

Figuerola (2014), with his thesis Transformational leadership factors that impact the organizational climate of the corporation. This research maintains its purpose: to execute an opinion of the organization when ordering variable variants of the Company's Leadership. The tool was used to 30 workers. The information of the opinion was later linked to the alignment according to the variables examined, firstly the efficiency is given, then the effort is found, and, later, the taste. The achievements regarding the opinion regarding the State within the organization, conceptualized the superior tactics of participation in the company in learning and progress.

Gonzales (2015), con su tesis Equipo de trabajo y satisfacción laboral realizado con personal de operaciones de telemercadeo. Aproximadamente en su generalidad se mostró que los trabajadores son responsables cuando realizan su labor en grupo no forma fragmento acerca de la capacidad de la compañía es por ello que se requiere de cada uno y por ello también de la capacidad que se adapte como un grupo de labor, poseer inauguración en la información y de qué manera se debe ejecutar los roles que contiene. Se logró deducir que es muy importante y fundamental que los jefes de cada área acredite de forma indudable en cada grupo de labor y que los guías de los grupos asignados brinden un buen rastreo al desempeño de cada uno de los trabajadores en el área de labor, que se les propone un apropiado feedback, que se pueda calcular por cada periodo el desempeño de cada objetivo que se han propuesto y de igual forma se le felicite por cada logro alcanzado.

Pacuara (2014), con su tesis Factores laborales influyentes del trabajo en equipo de enfermería. La vigente investigación, se basa en determinar las razones que restringen a un apropiado Labor en Grupo de los expertos en el área de consultorio de los Servicios de Cirugía del Hospital de Clínicas. El equitativo centrado fue instituir los componentes de labor que se encuentran reputados dentro del centro de labor en el grupo de los Servicios. Para alcanzar lo precedentemente explicado, se clasificó en un público conformado por 28 expertos del área de enfermería, usando como herramienta un sondeo aplicado de forma cuantitativa. Los descenlaces mostraron que las enfermeras quienes son los expertos en semejanza con los componentes de la labor en grupo.

Jiménez (2014), con su tesis Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los profesores. El vigente estudio obtuvo como objetivo asemejar la semejanza en el incentivo hacia la labor, el líder de aquellas personas capaces de poder llevar a cabo de la presentación y la realización de

labor en los profesores en la escuela de la Universidad. El producto de la vidente indagación se examinaron con los comprobantes de las pruebas no paramétricas el factor de similitud de Spearman y prueba de Kruskall Wallis y descubrieron que no se encuentra una similitud en las variables hacia la labor, el liderazgo transformacional y el desempeño profesional, en donde se finaliza en donde se demostró que sí se mostró la similitud que hay y los elementos en incentivo internamente que consiguió.

Ortiz (2017), con su tesis Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación. Esta investigación mantiene como propósito: ejecutar un dictamen de la organización al ordenar variantes variables de Liderazgo de la Compañía. Se empleó la herramienta a 30 trabajadores. La información del dictamen se vincularon posteriormente con la alineación en función a las variables examinadas, primeramente se da la eficiencia, luego se encuentra el empeño, y, por posterior el gusto. Los logros acerca del dictamen referente el Estado dentro de la organización, conceptualizaron las tácticas superiores de participación en la compañía en aprendizaje y progreso.

Pérez (2014), con su artículo científico Liderazgo, equipos de trabajo y grupos de trabajo. La vigente investigación se llevó a cabo una recopilación, representación y examen de labores de la exploración elaborados acerca referente complacencia labor difundidos. Para esto, se dio a una investigación por red informática. Una oportunidad estudiada a los diferentes aspectos del sondeo se formó por 200 empleados de la institución. En el propio se muestran a las conclusiones de diferentes exploraciones en donde se muestra la semejanza de las variables en análisis, algunos elementos del control, los equipos y grupos de labor, referente a la Retribución Profesional. Asimismo la calidad del dominio de algunos componentes como la capacidad y la carencia de tomar parte para que la labor sea crecidamente grato que la labor particular.

Escobar (2014), con su artículo científico Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente. El propósito de la investigación fue establecer el dominio del liderazgo transformacional, donde se encuentra en variantes de complacencia en la organización de su particular educativo y administrador en una Entidad. Los paradigmas autorizaron de forma descriptiva y estadístico examinar el dominio de diferentes variantes de liderazgo transformacional en la variante de satisfacción

organizacional. Se examinó que primordialmente las variantes de derivación, y no las variantes de liderazgo, contienen un dominio directo en la satisfacción con el presente cargo.

1.2.2 A nivel nacional

Rodriguez (2015), with his thesis Work motivation and teamwork in the Vitarte hospital staff. The current investigation that has been conducted is considered that everything about the organizational climate becomes a set of work is one that is primarily linked to communicate research and take measures to protect each partner to develop internally in their field of commitment . A labor group produces through a managed will. Likewise, the particular efforts by consequence in a category of accomplishment that is superior to the result of those collaborators.

Gonzáles (2017), with his thesis Work motivation and team work in the Vitarte hospital staff. The current investigation that has been conducted is considered that everything about the organizational climate becomes a set of work is one that is primarily linked to communicate research and take measures to protect each partner to develop internally in their field of commitment . A labor group produces through a managed will. Likewise, the particular efforts by consequence in a category of accomplishment that is superior to the result of those collaborators.

Hoyos (2018), con su tesis Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la empresa Flo House. El vigente trabajo de indagación obtuvo como objetivo, establecer la semejanza que hay en el liderazgo transformacional y la civilización de la organización en la compañía, por medio de los empleados de las distintas áreas, con el propósito de estar al tanto de su conocimiento. Se empleó como instrumento a un sondeo. Como resultado, se obtuvo de una población de 52 personas siendo el valor resultado de coeficiente que indica que existe entre las dos variables es alto pero negativo, ello debido a la carencia de un líder transformacional, que más bien representa a si un encargado autoritario, como conclusión da como consecuencia que el equipo de trabajo, no es unido, no tiene identidad y principalmente no sabe trabajar en equipo, lo que perjudica la calidad del servicio de la empresa.

Crespo (2017), con su tesis Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de Sedapal. El vigente trabajo de indagación obtuvo como objetivo general establecer el Liderazgo transformacional en los trabajadores funcionario productivo de Sedapal. La población estuvo formado por 120 empleados, la muestra mostró al similar dígito de la población en donde se ha realizado la investigación la variable: Liderazgo

transformacional. La variable de liderazgo transformacional representa en la mayoría de los 120 trabajadores encuestados, un nivel “Deficiente” 50% con 60 colaboradores. En ese sentido se finaliza, que el liderazgo transformacional muestra nivel “Deficiente” del personal administrativo comercial de Sedapal de San Juan de Lurigancho, Lima 2017.

Vizcarra (2017), con su tesis Equipo de trabajo y el liderazgo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. El instrumento de recolección de datos usado fue el sondeo a conseguir indagación para el plan de investigación. Cuyos resultados indican que hay vínculo con el Liderazgo y la labor en grupo con los trabajadores de la compañía, en donde se finaliza que tiene relación alta, con el Liderazgo de la labor en grupo con los trabajadores de la compañía; con un valor de carácter importante.

Miranda (2018), con su tesis Equipo de trabajo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán. El vigente trabajo de indagación obtuvo como objetivo general prestar atención en donde los profesores no se veía responsabilidad con la institución, al mismo tiempo tenía dificultades de información y labor en grupo. El método usado fue mínimo la perspectiva, fundamentándose el procedimiento adecuado, los pobladores lo forman escuelas de la institución, de la misma manera la muestra fue formada por profesores, la estrategia usada fue el sondeo, la herramienta que se empleó fue las preguntas, posteriormente se dio los resultados se constató con la hipótesis de prueba.

Martínez (2017), con su tesis Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal del hospital de Vitarte. La vigente indagación que se ha realizado se considera que todo sobre el clima de la organizacional se convierte en un conjunto de labor es aquel que se vincula primordialmente para comunicar la investigación y contraer medidas para proteger a todo compañero a desarrollarse internamente de su campo de compromiso. Un grupo de labor produce por medio de una voluntad administrada. Asimismo, los empeños particulares por consecuencia en una categoría de realización que es superior al resultado de esos colaboradores.

Salazar (2016), con su tesis Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional. Tener presente un sistema concerniente de las variantes las cuales se convirtieron en instrumentos fundamentales para poseer un fundamento en la exploración. La indagación es no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra piloto de 21 empleados de la UGEL con propiedades semejantes a la tesis, donde

se utilizó una herramienta el sondeo y como técnica la encuesta; por lo cual se afirma que la variable tiene un alto nivel de confiabilidad en donde se aplicó el instrumento. Se empleó una encuesta a 105 empleados del Gobierno Regional y para el estudio de las diferencias de la hipótesis planteada en donde se utilizó el estadístico Chi cuadrado (X^2). Por consiguiente, se logró obtener la conclusión que si se tiene un buen clima en la organización se podrá realizar un buen desarrollo en el centro de labor.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría relacionada con la variable LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definiciones

Según Sandoval (2014), nos indica este liderazgo se fundamenta en el aspecto de guías capacitados de transportar a extremo con superioridad las modificaciones que solicita la asociación, sociedad o una compañía. Estas transformaciones pueden ser posibles en resultar conveniente al requisito de ajustarse a los desemejante y evidentes modificaciones del ambiente.

Según Saturnino (2014), indica el liderazgo transformacional se vincula de manera real con los principios individuales, de esta forma como los propósitos de la eficiencia en las instituciones, con la complacencia de los empleados, incide en sus partidarios.

Según Palomo (2014) indica el término transformacional se encuentra estrechamente concerniente con el liderazgo que implica en la transformación de la institución, con la experiencia de congregar y progresar a los medios humanos hacia un nivel alto de satisfacción en su entorno.

Según Hellriegel (2015), manifiesta infunden a otros con su enfoque, a imperceptible impulsan esta perspectiva a consternación de la diferencia y demuestran compañerismo en afirmativamente mismos y en sus comentarios. Los guías transforman las sensaciones de lo que se convierte en potencial y se convierte codiciado.

Según Robbins (2015), nos indica esa variedad de guías que dirigen o estimulan a sus partidarios en la trayectoria de los objetivos determinados al explicar las solicitudes de la función y el ejercicio. Los guías transformacionales infunden a aquellos que los respaldan para que propagase sus utilidades por el conforme de la institución, y se convierte competentes de poseer un resultado insondable y sorprendente.

Teoría del liderazgo transformacional

Según Sandoval (2014), nos indica este liderazgo se fundamenta en el aspecto de guías competentes de transportar a final con notoriedad las modificaciones que solicita la corporación, sociedad o una compañía. Estas variaciones pueden brotar conveniente a la insuficiencia de acomodarse a las desemejantes renovaciones del ambiente, o cualquier distinta variación que requiera la sociedad o compañía para desarrollarse.

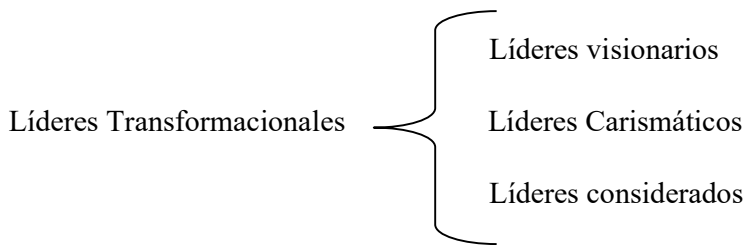


Figura 1. Elaboración propia.

Tipos de liderazgo transformacional

Según Palomo (2014) indica el líder transformacional es carismático, destacando por poseer un enfoque claro, obtener el rendimiento y la familiaridad, para proporcionar certeza y lograr estimular la individualización asimismo como la responsabilidad con los auspiciadores, es de respeto, porque se brinda cuidado a cada unidad de los auspiciadores de manera personal, otorgándoles diferentes responsabilidades; luego está la motivación estudioso que impulsa, estimula y posibilita la imaginación e invención de los trabajadores para la resolución de problemas; y por ultimo del tipo inspiracional que brinda valor y producen apasionamiento por medio del origen de superiores aspiraciones que permitan modificar sus actitudes y comportamientos.

Evaluación del liderazgo transformacional

Según Robbins (2015), nos comenta son sorprendentes las demostraciones que dan soporte a la superposición del liderazgo transformacional. El principal resulta en acciones, y diferentes etapas de labor. E inverso al ejemplo de liderazgo de categoría finalizado, el de homenaje eventual en oportunidades es crecidamente efectivo.

Dimensión 01: Requerimiento

Según Sandoval (2014), nos comenta que se categorizan en solicitudes de comportamientos, de saberes y cualidades: el liderazgo transformador, formulan un inventario completo de los requisitos de este cargo de liderazgo, obedeciendo los diferentes procedimientos particulares, indican algunos de los crecidamente repetidamente nombrados y examinados.

Indicadores

De las actitudes

- Habilidad presente a atender a las personas de la institución, a los indicadores del exterior y a los contendientes o adversarios.
- Responsabilidad con la labor y enfoque de la institución y con la expresión correcta.
- Destreza a la lección, a la investigación y al peligro.
- Rendimiento y soporte a auspiciadores, conforme con lo que esperan y soliciten.

De los conocimientos

- El ambiente en el que la institución actúa: Juventud y adolescencia, formación, sanidad, labor, diversión y civilización, etc.
- El régimen político, de los intérpretes esenciales en el progreso de la nación adecuado y de diferentes naciones.
- Las magnitudes en grupo, en la organización y de mandato. Las condiciones y técnicas de la administración fuerte.
- La investigación y destacamento fundamentales: Los novedosos conceptos y preferencias se dan o se adelantan en la habilidad, los conocimientos, los recursos; en varios conocimientos, y se descubren observando hacia afuera al excedente del universo y detrás, a la tradición.

De las habilidades

- Entendimiento y labor estratégica.
- Información.
- Educación y enseñanza.
- Gestión.

- Acoplamiento con grupos de labor, personas en habitual, condiciones, deberes, convenios estratégicos, etc.
- Descubrimiento y creación de relaciones y ocasiones.

Dimensión 02: Roles

Según Sandoval (2014), nos indica que es ese contenido que el guía ha progresado para concentrarse en el posterior de la institución y de la misma manera recapacitar sobre que hay que formar para desempeñar con la tarea de esa institución.

Cuando las personas que siguen al guía logran argumentar el sondeo realizado con transparencia y razón es estrechamente posible que se encuentran implicados durante el procedimiento de recorrer en la trayectoria adecuada. El instrumento que usa el líder para poder establecer trayectoria es un desarrollo en donde el líder alcanza trabajar con el grupo urgente y con las etapas de la institución.

Indicadores

Agente de Cambios

El líder debe desempeñar en el procedimiento para capitanear diferentes cambios que se realicen en la institución crecidamente real con el fin de efectuar su misión. Por ello el líder tiene que ser seguro empleado de transformación deberá estimar la seguridad y no simplemente la eficacia y de la misma manera debe estar al corriente atender a otros. Pero además debe estar al tanto utilizar cualquiera de los procedimientos de la Sentencia de Problemas. Posteriormente de todo los cambios realizados de forma estable y veloz, por motivo que no se podrá desplegar el potencial y socorrer a las personas que están dispuestos a adaptarse a los cambios.

Para que el líder se transforme en un gran empleado de las modificaciones que se presenten al progresar la persuasión en donde sí se queda en la ineficiencia se convierte en un riesgo que transformar y que los cambios se darían más beneficioso y conveniente en general para todos, aun cuando se vea fuerte.

Coach

El líder en este papel compone tácticas, hacer apto y fundamenta a su partidarios inmediatamente, para obtener y practicar con los propósitos. Esto es crecidamente que un

conocimiento en establecer una civilización en la organización en donde los ejecutivos progresen en su representación y en sus cualidades de certidumbre de servicio.

Si socializarse con las personas cómodas lo es un coach, no es esforzado, excelente contenido de prestar atención, un adecuado coach crecidamente de lo que dice. En contexto, el coach realiza sondeos correctos para facilitar. Le brinda valor a estar fuerte en el ejemplo de liderazgo para estar al tanto igualar los menesteres de las personas y colaborar a progresar en sus capacidades. El coach enseña a cada participante de los grupos de labor en una semejanza de cada uno, en conjunto chico y a la institución.

Vocero

El líder en su papel de vocero interpreta la gestión de la institución, intervenir con mediadores con beneficioso de la misión de la organización. El vocero toma la decisión de progresar y administrar una diversidad de semejanzas que alcanzaría poder fortificar o derribar el liderazgo de cualquiera.

La gran parte de los guías son personas decididos en etapas y procedimientos los cuales se convertirán en roles por ello se deberá cercar de diferentes guías que suplementen a distintas etapas de agotamiento. Suele investigar y acordar un coach particular el cual le brindará apoyo a incrementar cada área de la organización, en donde por ahora se encuentre en un nivel débil.

Dimensión 03: Responsabilidades

Según Sandoval (2014), nos manifiesta el líder de la misma manera debe desplegar y adjudicarse los compromisos para sus partidarios al instante:

Indicadores

Inspirar visión

El líder notifica una tabla promotora y exacta de deseos y anhelos de forma que los empleados lo comprendan y puedan aprobarlo. De esta manera se edifica un enfoque frecuente. Infundir perspectiva tiene considerable que advertir con avivar en los empleados un delicado de investigación con proporción al expectante. Para desarrollar esta capacidad

de inspirar visión a otros, debes practicar, practicar y practicar. Utilizar tus reuniones de equipo para ampliar o afinar la visión de tu organización. En cada reunión se debiera invertir unos 10 minutos para inspirar la visión.

Formular estrategia

Si el punto de vista proporciona el propósito, la táctica proporciona el recorrido. Puesto que la táctica hace practicable la perspectiva. Al expresar habilidad es un procedimiento indestructible en el dominio y argumenta a la interrogación: ¿Cómo se logra conseguir la posición de la empresa? La contestación a esta interrogación deberá conseguir que los empleados puedan aceptar los retos que se le propongan. Las tácticas evidentemente se sujeta de la comprensión perspicaz del ambiente y por ello conteste a la interrogación: ¿De qué manera resultara excelente? Para desplegar su contenido de encuestador sobre las tácticas se debería ejercer el desarrollo de proyectar metodológicamente y solucionar dificultades en grupo.

Motivar

No se logra adjudicarse en que las personas se encuentran animados con cada líder de los grupos, por consiguiente, se tiene que fortalecer o impulsar intrepidez a las personas para lo cual manifiestan que quieren realizar los retos y las transformaciones. Para promover se debe poseer de un buen entendimiento del ambiente, descubrir las habilidades fundamentales de los empleados, recapacitar y analizar con un núcleo repleto de afecto, debe coexistir una integral simpatía. No se encuentra viable causar a un individuo extremadamente si no existe una semejanza interna de cada uno de ellos.

1.3.2 Teoría relacionada con la variable EQUIPO DE TRABAJO

Definición

Según Robbins (2015), nos indica un conjunto de labor es donde se vinculan fundamentalmente para comunicar la investigación y de esa forma se tome las decisiones para favorecer a las personas que se pueden desarrollar internamente de su plaza de compromiso. Un grupo de labor ocasiona concordancia de manera positiva por medio de una energía concreta. De tal manera, los empeños personales dan como resultan con una medida de responsabilidad que se encuentra superior al aumento de esas colaboraciones.

Según Hellriegel (2015), nos manifiesta la competitividad para la labor en grupo da a entender que los conjuntos breves lo cual desarrollan actividades de una labor organizado y, en grupo, se convierten en los comprometidos de obtener los resultados.

Según Mendoza (2014), menciona la labor en grupo. Incorpora a unas extensas formas de comportamientos de tal manera que muestran cómo se debe mantener a los trabajadores, replicar, formar, mostrar interés por cada uno, mostrar simpatía y perceptibilidad, y exponer misericordia y soporte a cada persona que lo necesite y requiera.

Según Bureau (2015), nos manifiesta siendo la carencia indestructible de conseguir resultados, propósitos y anhelos, o se convierten de manera insegura, tal como un producto del ejercicio que lo separa, o del impulso propio, es el principio de los conjuntos de manera general, convirtiéndose en un grupo de labor y por ello se fortalece la coherencia de la labor en grupo.

Según Noguera (2015), nos indica Contenido de ocuparse y crear que los remanente laboren,, ayudando a las personas. Involucra el propósito de ayuda y colaboración con los demás, constituir fragmento de un conjunto, ocuparse todos y no de carácter propio o rivalizarte.

Teorías de equipos de trabajo

Según Carrasco (2015), manifiesta que cada uno de los trabajadores realiza deberes, sin embargo la gran parte labora en pequeños conjuntos que se ajusta de acuerdo a los deberes que se ensamblan como cada pieza de un rompecabezas de un lugar. De tal manera su labor sea mutuo, pero proceden como un grupo de responsabilidades y mejoran un contexto de asistencia designada a la labor en grupo.

Un grupo de deberes se convierte en un conjunto colaborador que lleva a obtener relación sistematizada y toma parte en la operación organizada. La periodicidad de la interrelación con los integrantes del grupo y su efectividad la cual se diferencia con la transparencia en un grupo de deberes en un conjunto a consecuencia de que se dé a breve término o de un grupo de estudios de una organización. Es por ello que cada integrante de un grupo de deberes deben saber sus propósitos, intervienen de forma capaz y responsable con cada uno y se fundamentan entre cada uno, efectúan una labor en grupo. Los recientes aparatos suelen en traspasar una cadena de componentes de progreso, que se especifican en el consecutivo mecanismo.

Teoría de competencia para el equipo de trabajo

Según Hernández (2016), nos muestra por lo general, los aparatos se convierten en pequeños conjuntos responsables de la institución y contienen por forma servir a la institución con un propósito. Un grupo de labor está mezclado por un dígito pequeño de trabajadores que contienen excelentes cualidades que se integran, que contribuyen en un plan, que se compromete con una intención frecuente y cuando se encuentran unidos tienen la responsabilidad de poder realizar las actividades que colaboran con la obtención de los propósitos de una institución. Por consecuencia de educar las desigualdades que tiene el conjunto y grupos de labor de la institución.

A régimen que entran los empleados de la satisfacción, el administrador de tareas determina cual experto se apodera de cada empleado de la institución y de qué manera lo realizarán. Con periodicidad, los especialistas estimulan a la labor en abandono referente. Cada experimentado debe ejecutar una lección y los diferentes especialistas que laboran en un resarcimiento personal no coinciden con el compromiso de los beneficios determinados. En un estudio con la institución habitual, los sistemas componen fragmento de un conjunto, pero el lado negativo es que no laboran como un efectivo mecanismo.

Cuando el resarcimiento finaliza, el grupo es el comprometido de vencer las ventajas que se utilizaron y del proceso que se ejecutó, de este modo los resultados que elaboran la complacencia del consumidor. Una investigación que equiparan los cursos automáticos convencionales basado en componente mostró que se convertían en mucho mejor provechoso y que los consumidores más rentables y que sus clientes se sientan complacidos. Para constituir un grupo de labor, los integrantes deben intervenir un propósito que exclusivamente se logrará lograr si cada uno de ellos llegan a informarse y cooperan entre cada uno de ellos.

Conflictos de equipo de trabajo

Según Bureau (2015), nos manifiesta la efectividad del inconveniente está aprobada como un fragmento ineludible del movimiento nacional. Presenta a medida particular con el origen, en el cual se forma a existir elaborando el hábito de diferentes tácticas de persistencia. La existencia a excepción de problema se convierte en una imaginación de poca permanencia. Si hubiese una supervivencia sin problemas, sería particular de los irremplazables momentos para que se logre desplegar cada cualidad que tiene. El progreso en la compañía se da por niveles que se convierten habitualmente acciones que los cambian,

desplazadas con el problema producido por los niveles anteriormente, a causa de la situación incapaz.

En su definición se establece como una disconformidad con los comportamientos, sensaciones, propósitos y estimas particulares y conjuntos, que establecen estos logros como recíprocamente inconciliable. Se puede constar o no una proposición de la disconformidad general. Ambos o crecidamente partes comprenden que es cumplido o en fragmento comprende utilidades discrepantes y de es amañera lo dan a conocer.

Tipos de equipos de trabajo

Según Hellriegel (2015), nos indica asimismo como los objetivos se desean lograr los grupos de labor discrepan considerable, los niveles de trabajo de labor que se encuentra en las instituciones del mismo modo cambian considerable. Algunos grupos de labor finalizan las tareas con precipitación y se dividen, otros mantienes unidos diferentes abriles.

En el asunto de una organización se quiere retornar, se lograría constituir un grupo de existencia corta, compuesto por legistas, capitalistas de cambio y otros expertos, y se realice el comercio primero, el conjunto se separa. Por un diferente fragmento, el grupo de inspección de las finalidades que se tiene diferentes tiempos de efectividad.

Los integrantes se acomodan a los grupos de labor asimismo cambian inagotable de un contexto a otros. De vez en cuando, los integrantes del grupo que laboran en el mismo lugar o ambiente de su categoría. El grupo que trazó su método de investigación de los consumidores que se encuentran considerado primordialmente por los expertos en cuanto al conjunto de técnicas de investigación.

Dimensión 01: Innovación y creatividad

Según Hellriegel (2015), nos indica el constituido de congregar a personas que tienen diferentes vivencias y sabidurías para arremeter una dificultad o quehacer frecuente acrecentar la originalidad y por eso se da el fundamento de los recientes artículos. La variedad de instituciones que prevalece estableciendo recientes artículos, los trabajadores posee temporal de representaciones y creen elementos que todavía no se han dado. En los aparatos en donde los trabajadores se juntan con diferentes habilidades y saberes para así poder diseñar nuevas creaciones, solucionar las dificultades que se presenten, evolucionando formas de creación, elaboración de expediciones de publicidad.

Indicadores

- Tareas
- Incremento de creatividad

Dimensión 02: Velocidad

Según Hellriegel (2015), nos indica que el introducir crecidamente conceptos, los grupos que logran aminorar el período que se requiere para que se pueda incrementar artículos. Lo realizan cambiando el progreso en sucesión con el crecimiento semejante.

En el tema del progreso semejante, varias actividades se realizan al igual período y la de una ocupación está organizadas de manera estrechamente con los demás. El progreso semejante reduce el aumento de período que demora al período de progreso, o lo que a imperceptible se sabe cómo proceso para alcanzar al servicio.

Indicadores

- Tiempo
- Desarrollo paralelo

Dimensión 03: Costo

Según Hellriegel (2015), nos manifiesta que los grupos apoyan en sostener cortos costos. En plazo original, un grupo de expertos en TI y se da un novato método de investigación de los consumidores de la sociedad. A régimen que el grupo laboraba en el plan, comprendió que un fin período optimizar la información con los consumidores. A excepción de embargo, asimismo era estrechamente significativo conservar cortos costos de la organización.

Indicadores

- Reducción de costo
- Sistema de información
- Evaluación del nivel de logro

Dimensión 04: Calidad

Según Hellriegel (2015), nos manifiesta la aptitud insuperable es un término fundamental de diferentes grupos de labor. El perfeccionamiento de insumos es compromiso

de conjuntos de empleados que se juntan en un extenso aventador de experimentaciones. En el asunto de los aparatos, su finalidad es exclusivamente desplegar un diferente beneficio, acaso debe estar en la evolución en el mercado de la creatividad, el audio, la fotografía y el intercambio con los clientes.

Indicadores

- Responsabilidad
- Experiencia
- Cumplimiento de meta
- Diseño

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el Requerimiento y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018?

¿Cuál es la relación entre los Roles y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018?

¿Cuál es la relación entre las Responsabilidades y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Práctico

El estudio investiga como ente fragmento de reducir el valor de liderazgo transformacional de los empleados que se da en las empresas y conseguir acrecentar el desarrollo del equipo de trabajo en una Universidad de Lima Norte. Por ende se da en la vigente investigación se investiga hallar complacencia semejanza, que posibilita encontrar los resultados que ofrezca una semejanza con el liderazgo transformacional y su relación son

el equipo de trabajo, proponiendo resultados que se pueda emplear diferentes transformaciones.

1.5.2 Teórico

La exploración de la vigente investigación en donde se dio y utilizó la compilación de diferentes definiciones y fundamentos las cuales se logró alcanzar virtudes relativo en el Liderazgo Transformacional y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte de Los Olivos 2018. De semejanza con el punto de vista que se para entender las deficiencias y proporcionar realizable elementos. En el enunciado, de esta manera se han apreciado investigaciones fuera de Perú y en la capital del país que configura a los estudios y no se ha logrado acreditar y pensar en la problemática que se da en la comunidad y así poder mostrarse de acuerdo al punto de vista que han formado parte para poder alcanzar los propósitos.

1.5.3 Metodológico

Los procedimientos, sistemas y formulas empleados en la exploración expuesta en su vigor y fiabilidad alcanzará convertirse en variantes estudios. Adjudicarse en no perder de vista la particularidad de la averiguación que busca dedicarse por variantes distintas a lugares apersonándose a un patrón de objeto de resumen de investigación como por ejemplo concentraciones, preguntas, planillas, etc. El término aplicado es la investigación para existir al total referente al entorno de lo notificado y de las barreras que detiene la marcha moderadamente de la empresa.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre el Requerimiento y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

Existe relación entre el Requerimiento y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018.

Existe relación entre los Roles y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018.

Existe relación entre las Responsabilidades y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el Requerimiento y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el Requerimiento y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018.

Determinar la relación entre los Roles y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018.

Determinar la relación entre las Responsabilidades y el Equipo de Trabajo en el área de Transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

Para la indagación del vigente estudio se usará el procedimiento del método hipotético deductivo. El sistema es un camino que brinda las particularidades de la hipótesis planteada, pretendido de cada uno, en referente de diferentes sistemas, dar solución en donde se corrobora los acontecimientos que se da. Los tipos de investigación según el objetivo, es una investigación básica aplicada es esa cuya determinación es disponer prestamente dificultades de carácter aplicación, de cualidad organizada lo cual logre que la alternativa de la circunstancia de las acciones que sean relevantes el grado de eficacia en el resultado. Y conforme a su trayectoria se convierte en una investigación correlacional, pretende en acudir a sondeo de interrogaciones de la indagación que se encuentre inmediatamente se de en las variantes en la justificación.

La vigente investigación subordina a un diseño no experimental de corte transversal, que recauda información en una única circunstancia, en un período exclusivo, su finalidad es exponer variables y diferenciar su realización en una situación brindado. De tal forma se busca percibir una figura de alguna situación que pueda darse. El índole de compromiso proporciona a un estudio descriptivo de dictamen con las dificultades formuladas.

2.2 Operacionalización de la variable

2.2.1 Diseño de variable

2.2.1.1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Según Sandoval (2014), liderazgo se fundamenta en el aspecto de guías competentes de transportar a final con notoriedad las modificaciones que solicita la corporación, sociedad o una compañía. Estas variaciones pueden brotar conveniente a la insuficiencia de acomodarse a las desemejantes renovaciones del ambiente.

2.2.1.2 EQUIPO DE TRABAJO

Según Hellriegel (2015), un conjunto de labor es donde se vinculan fundamentalmente para comunicar la investigación y de esa forma se tome las decisiones para favorecer a las personas que se pueden desarrollar internamente de su plaza de compromiso. Un grupo de labor ocasiona concordancia de manera positiva por medio de una energía concreta

2.2.2 Operacionalización de la variable

2.2.2.1 Operacionalización de la variable LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	Según Sandoval (2014), liderazgo se fundamenta en el aspecto de guías competentes de transportar a final con notoriedad las modificaciones que solicita la corporación, sociedad o una compañía. Estas variaciones pueden brotar conveniente a la insuficiencia de acomodarse a las desemejantes renovaciones del ambiente.	El liderazgo transformacional se evalúa tomando en cuenta: 1. Requerimiento 2. Roles 3. Responsabilidades; analizando sus atributos mediante su cuestionario	1. Requerimiento. 2. Roles. 3. Responsabilidades	- De las actitudes. - De los conocimientos. - De las habilidades. - Agente de Cambios. - Coach. - Vocero. - Inspirar visión. - Formular estrategia. - Motivar	Ordinal

Nota: adaptado de Sandoval (2014) Liderazgo Transformador.

2.2.2.2 Operacionalización de la variable EQUIPO DE TRABAJO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Equipo de trabajo	Según Hellriegel (2015), un conjunto de labor es donde se vinculan fundamentalmente para comunicar la investigación y de esa forma se tome las decisiones para favorecer a las personas que se pueden desarrollar internamente de su plaza de compromiso.	El equipo de trabajo se evalúa tomando en cuenta: 1. Innovación y creatividad 2. Velocidad 3. Costo 4. Calidad; analizando sus atributos mediante su cuestionario	1. Innovación y creatividad. 2. Velocidad. 3. Costo 4. Calidad	- Tareas - Incremento de calidad - Tiempo - Desarrollo paralelo - Reducción de costo - Sistema de información - Evaluación del nivel de logro - Responsabilidad - Experiencia - Cumplimiento de meta - Diseño	Ordinal

Nota: adaptado de Hellriegel (2015) *Administración, Un Enfoque Basado en Competencias.*

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

INEI (2012) señaló que la población es un compuesto de elementos o componentes notoriamente concreto, en el mercado y el período, en donde los componentes puede haber individuos, casas, frutas, ciudades, colegios, emergencias, compañías y otro diferente. Las poblaciones se podrían dar de manera limitada e ilimitada.

La población para la vigente investigación está conformada por 65 empleados en el área de transportes de una Universidad del Norte, del actual año, siendo $N = 65$.

Población	Cantidad
Empleados de una Universidad del Norte	65
Total	65

Fuente: Elaboración propia

2.3.2 Muestra

La muestra de la vigente investigación es probabilística en su tipo, convirtiendo en los elementos de la plaza sostenga un equivalente porcentaje de probabilidad para poder ser seleccionado.

Tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Las variables de la ecuación se traducen de acuerdo con la siguiente leyenda, donde:

- N = tamaño de la población
- P = porcentaje de acierto
- Q = porcentaje de fracaso
- Z = valor que corresponde al nivel de confianza al 95%.
- n = tamaño de la muestra

Se obtiene:

$$n = \frac{65 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (65 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 46$$

Remplazando valores tenemos que la muestra es: $n = 46$ participantes

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

2.4.1 Técnica

Las técnicas son mecanismos estructurados, que ejercen para que se pueda brindar un desenlace de la problemática. Las técnicas se deben escoger considerando en recuento de lo que se estudia, razón, para que por tal motivo se realice una investigación.

2.4.2 Validez

Los instrumentos serán validados por tres juicios de expertos para que se obtenga un valor relevante que se dará de manera aplicable.

Nº	Nombres y Apellidos	Grado	Porcentaje	Resultado
1	Juan Manuel Vásquez Espinoza	Doctor	80 %	Aplicada
2	Jesús Enrique Barca Barrientos	Magister	80 %	Aplicada
3	Cesar Trujillo Hinojosa	Magister	80 %	Aplicada

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Confiabilidad

Alfa de Cronbach

Este instrumento de comprobación es un coeficiente que ayuda para poder comprobar la fiabilidad de una escala de medida. Para ello la vigente investigación se realizará utilizando el Alfa de Cronbach para conseguir examinar las variables que se están analizando y establecer su correlación.

Tabla 1. Confiabilidad de variable Liderazgo Transformacional

Estadísticos de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba realizado a 46 trabajadores, obteniendo 0,901 y mostrando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Tabla 2. Nivel de confiabilidad de la variable Equipo de Trabajo.

Estadísticos de equipo de trabajo

<i>Alfa de</i>	<i>N de elementos</i>
<i>Cronbach</i>	
<i>,942</i>	<i>18</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba realizado a 46 trabajadores, obteniendo 0,942 y mostrando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Tabla 3. Nivel de confiabilidad de la dimensión requerimiento.

Estadísticos de requerimiento

<i>Alfa de</i>	<i>N de elementos</i>
<i>Cronbach</i>	
<i>,790</i>	<i>6</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba realizado a 46 trabajadores, obteniendo 0,790 y mostrando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

Tabla 4. Nivel de confiabilidad de la dimensión roles.

Estadísticos de roles

<i>Alfa de</i>	<i>N de elementos</i>
<i>Cronbach</i>	
<i>,640</i>	<i>6</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba realizado a 46 trabajadores, obteniendo 0,640 y mostrando que la escala aplicada es una prueba de moderada confiabilidad.

Tabla 5. Nivel de confiabilidad de la dimensión responsabilidades.

Estadísticos de responsabilidades

<i>Alfa de</i>	<i>N de elementos</i>
<i>Cronbach</i>	
,792	6

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba realizado a 46 trabajadores, obteniendo 0,792 y mostrando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para la técnica de análisis de datos que se utilizó a la exploración el software SPSS Versión 22, a conclusión de expresar valores, examinar y descifrar los resultados.

2.6 Aspectos éticos

El vigente propósito de investigación respalda lo reservado de la información, convirtiéndose en una labor equitativa, evaluando y obedeciendo las razones de cada autor citado en la vigente investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 6. Niveles de variable liderazgo transformacional

Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	65,2
	Medio	08	17,4
	Superior	08	17,4
	Total	46	100,0

Fuente: Cuestionario propio

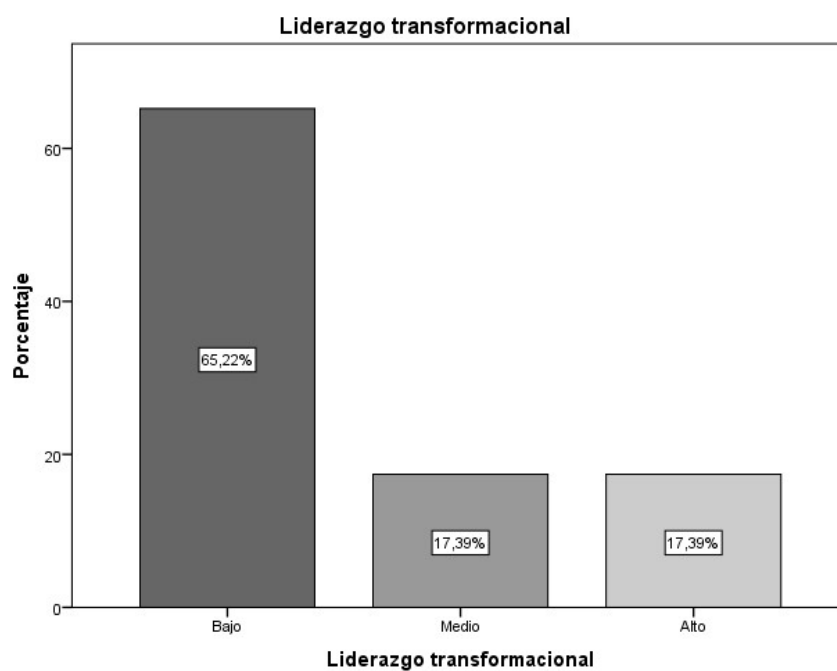


Figura 1. Niveles de liderazgo transformacional

En la tabla 6 y figura 1 se observa, que, de los 46 trabajadores, 30 trabajadores manifiestan percibir bajos niveles (65,2%) del liderazgo transformacional en la empresa, 08 indican percibir un nivel medio (17,4%) y 08 de ellos (17,4%) manifiestan percibir un nivel alto de liderazgo transformacional en el área de transportes de una universidad del norte.

Tabla 7. Niveles de equipo de trabajo

Equipo de trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	32	69,6
	Medio	05	10,9
	Alto	09	19,57
	Total	46	100,0

Fuente: Cuestionario propio

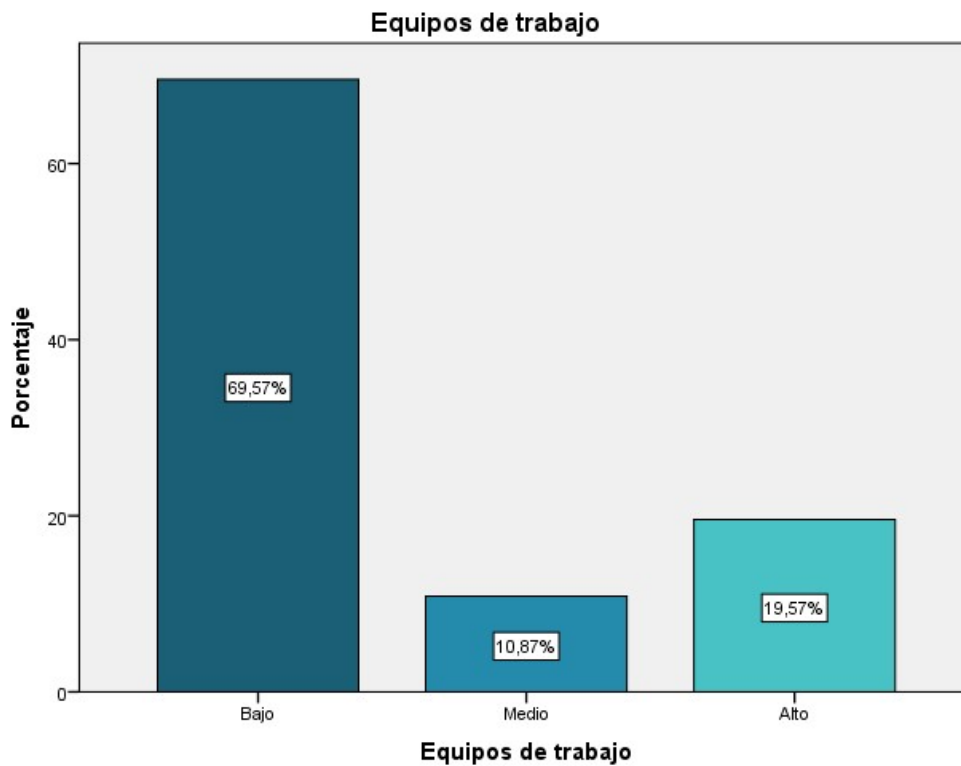


Figura 2. Niveles de Equipo de trabajo

En la tabla 7 y figura 2 se observa, que, de los 46 trabajadores, 32 manifiestan percibir niveles bajos (69,6%) de equipo de trabajo de una universidad del norte, 05 indican un nivel medio (10,9%) y 09 de ellos (19,6%) manifiestan un nivel alto con respecto al equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte.

Tabla 8. Niveles de requerimiento

Requerimiento			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	58,7
	Medio	11	23,9
	Alto	8	17,4
	Total	46	100,0

Fuente: Cuestionario propio

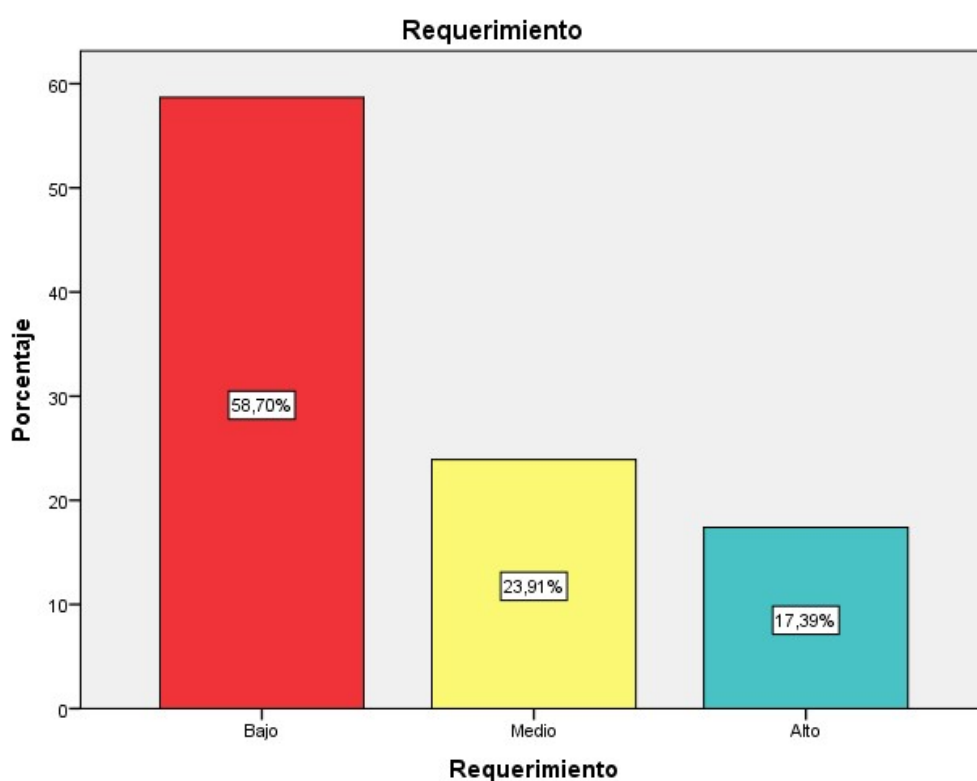


Figura 3. Niveles de requerimiento.

En la tabla 8 y figura 3 se observa, que, de los 46 trabajadores, 27 manifiestan percibir niveles bajos de requerimiento (58,7 %) de una universidad del norte, 11 indican un nivel medio (23,9%) y 08 de ellos (17,4%) manifiestan percibir un nivel alto de requerimiento en el área de transportes de una universidad del norte.

Tabla 9. Niveles de roles

Roles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	36,9
	Medio	24	52,2
	Alto	05	10,9
	Total	46	100,0

Fuente: Cuestionario propio

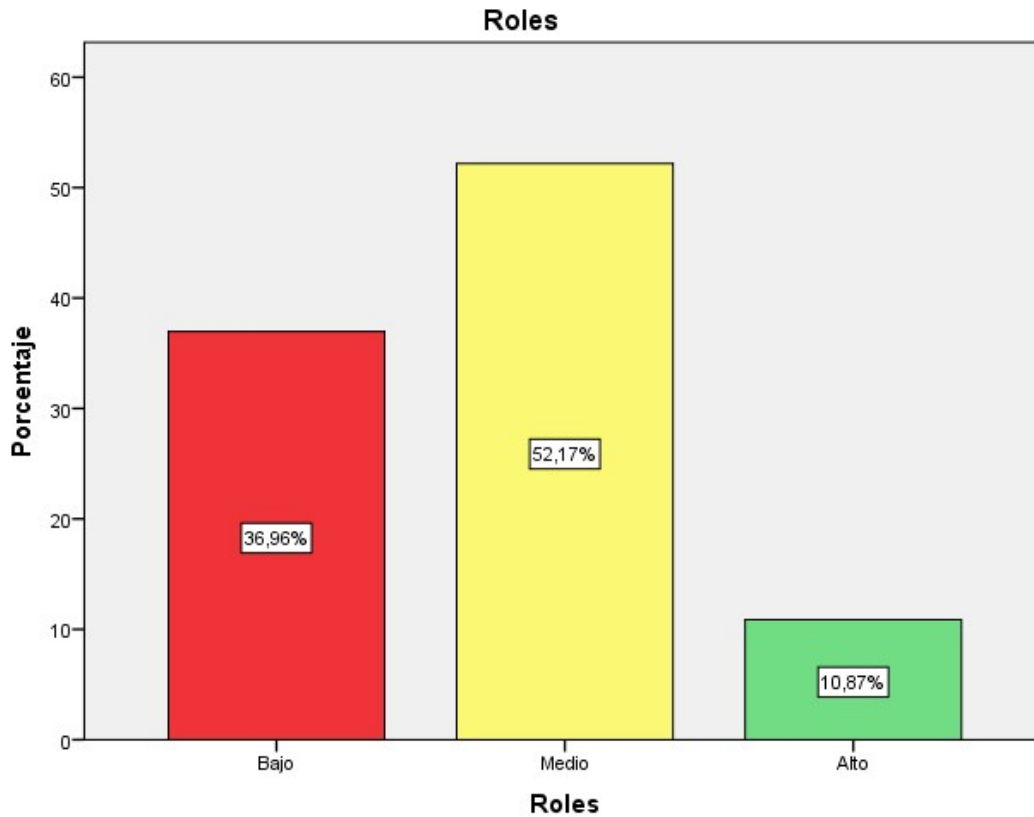


Figura 4. Niveles de roles

En la tabla 9 y figura 4 se observa, que, de los 46 trabajadores, 17 manifiestan percibir un nivel bajo (36,9 %) respecto a roles, 24 indican percibir un nivel medio (31,46%) y 05 de ellos (10,9%) manifiestan percibir niveles altos respecto a roles que se da en el área de transportes de una universidad del norte.

Tabla 10. Niveles de responsabilidades

Responsabilidades			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	47,8
	Medio	15	32,6
	Alto	09	19,6
	Total	46	100,0

Fuente: Cuestionario propio

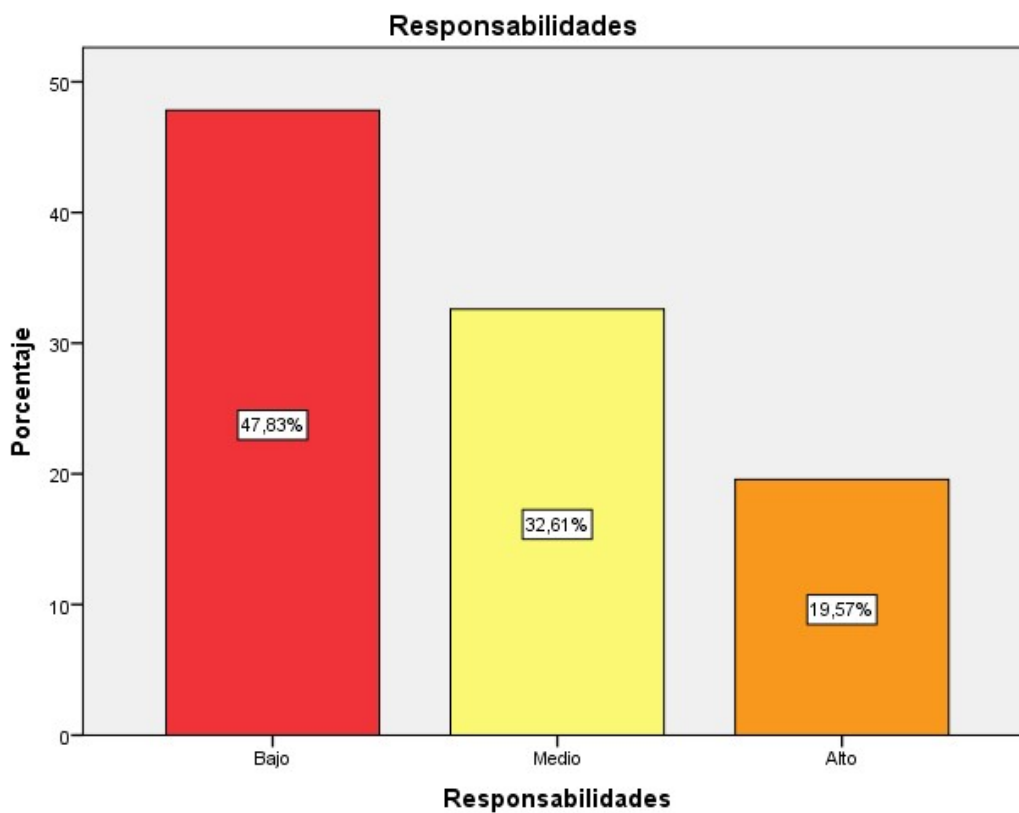


Figura 5. Niveles de responsabilidades

En la tabla 10 y figura 5 se observa, que, de los 46 trabajadores, 22 manifiestan percibir bajos niveles (47,8%) respecto responsabilidades en el área de transportes de una universidad del norte, 15 indican percibir un nivel medio (32,6%) y 09 de ellos (19,6%) manifiestan percibir altos niveles respecto responsabilidades en el área de transportes de una universidad del norte.

3.2 Contratación de hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre el Liderazgo Transformacional y Equipo de Trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

H1: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y Equipo de Trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

Tabla 11. Nivel de correlación y significación de Liderazgo transformacional y equipo de trabajo

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Equipo de trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	89
	Equipo de trabajo	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	89	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.912$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el Liderazgo transformacional y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

3.2.2 Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el requerimiento y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

H1: Existe relación entre el requerimiento y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

Tabla 12. Nivel de correlación y significación de requerimiento y equipo de trabajo.

		Correlaciones	
		Requerimiento	Equipo de trabajo
Requerimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,919**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	89	89
Equipo de trabajo	Coefficiente de correlación	,919**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	89	89

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.919$, lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre requerimiento y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

Hipótesis específica 3:

H0: No Existe relación entre el responsabilidades y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

H1: Existe relación entre el responsabilidades y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018

Tabla 14. Nivel de correlación de responsabilidades y equipo de trabajo.

Correlaciones			
		Responsabili dades	Equipo de trabajo
Responsabilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,936**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	89	89
Equipo de trabajo	Coefficiente de correlación	,936**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	89	89

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.936$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el responsabilidades y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos – 2018

IV. DISCUSIÓN

En concordancia con la Hipótesis general, Según la tabla 6 figura 1, se contempla que el 65.2% de los encuestados presenta un nivel bajo de Liderazgo Transformacional, el 17.4% muestra un nivel medio, mientras que el 17.4% evidencia un nivel alto. Al igual que, la tabla 7 figura 2, se contempla que el 69.6 % de los encuestados demuestra un nivel bajo de Equipo de trabajo, el 10.9% evidencia un nivel medio, mientras que el 19.57% presenta un nivel alto.

En conformidad con la hipótesis específica 1, Según la tabla 18 figura 3, se contempla que el 58.70% de los participantes en la encuesta muestra un nivel mínimo de Requerimientos, el 23.9%, mientras que el 17.4% presenta un nivel alto. Así mismo según la tabla 12, se aprecia que existe una correlación de $r= 0.919^{**}$ que indica a una Correlación positiva muy fuerte, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre el requerimiento y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

De acuerdo con la hipótesis específica 2, Según la tabla 9 figura 4, se contempla que el 36.9% de los participantes evidencia un nivel bajo de Niveles de Roles, el 52.2% muestra un nivel medio, en tanto que el 10.9% evidencia un nivel bajo. De la misma manera según la tabla 13, se aprecia la existencia de una correlación de $r= 0.670^{**}$ que indica a una Correlación reveladora media, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre el roles y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

Conforme a la hipótesis específica 3, Según la tabla 10 figura 5, se contempla que el 47.83% de los colaboradores presentan un mínimo nivel de Responsabilidades, el 32.61% muestra un nivel medio, mientras que el 19.57% evidencia un nivel alto. Así mismo según la tabla 14, se observa la existencia de una correlación de $r= 0.936^{**}$ que indica a una Correlación reveladora muy fuerte, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre las responsabilidades y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.

V. CONCLUSIONES

Existe relación entre liderazgo transformacional y equipo de trabajo en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2018 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.912**).

Existe relación entre requerimiento y equipos de trabajo en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2018 sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.919**).

Existe relación entre roles con equipos de trabajo en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2018 sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.670**).

Existe relación entre responsabilidades con equipos de trabajo en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2018 sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.936**).

VI. RECOMENDACIONES

Al vice rector administrativo de la Universidad del Norte, implantar en su plan anual buscar alternativas para elevar el liderazgo transformacional de ese modo se estaría elevando los equipos de trabajo.

Al jefe de personal, realizar capacitaciones sobre requerimiento de tareas al personal de ese modo se estaría elevando los equipos de trabajo.

Al jefe de personal, realizar capacitaciones con temas de roles de ese modo se estaría elevando los equipos de trabajo.

Al jefe de personal, realizar capacitaciones con temas de responsabilidades de ese modo se estaría elevando los equipos de trabajo.

REFERENCIAS

- Hoyos, K. (2018). Con su tesis: “Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la empresa Flo House oficina principal - Barranco 2018”. Universidad Cesar vallejo. Lima. Perú
- Crespo, D. (2017). Con su tesis: “Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de Sedapal, San Juan de Lurigancho, Lima 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú
- Vizcarra, A. (2017). Con su tesis: “Equipo de trabajo y el liderazgo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Miranda, B. (2018). Con su tesis: “Equipo de trabajo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Martínez, M. (2017), con su tesis: "Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal del hospital de Vitarte-2017". Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Salazar, R. (2016), con su tesis: “Clima organizacional y equipo de trabajo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash Sede Huaraz, 2016”. Universidad Cesar vallejo. Lima. Perú
- Gonzales, K. (2015). Con su tesis: “Equipo de trabajo y satisfacción laboral realizado con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel”. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. México
- Jiménez, C. (2014). Con su tesis: “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”. Universidad Católica de Colombia. Bogotá. Colombia.
- Pacuara, M. (2014), con su tesis: “Factores laborales influyentes del equipo de trabajo de enfermería; servicios de cirugía del hospital de clínicas gestión 2014”. Universidad Mayor de San Andrés. Sucre. Bolivia

- Ortiz, A. (2017), con su tesis: "Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación batuta risaralda. Universidad tecnológica de Pereira. Pereira. Colombia
- Pérez, P. (2014), con su artículo científico: "Liderazgo, equipos de trabajo y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral". scielo, Universidad abierta interamericana. Buenos aires. Argentina
- Escobar, G. (2014), con su artículo científico: "Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior" Redalyc. Revista de centro de investigaciones. México
- Chiavenato, I. (2013), Comportamiento organizacional. 5ta. ed. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hellriegel (2015), Administración un enfoque basado en competencias. 11va ed. México. Editorial Cengage learning.
- ivancevich, J. (2016), Comportamiento organizacional. 7ma. ed. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2015), Comportamiento organizacional. 13ra. ed. México. Editorial Pearson
- Sandoval, R. (2014), Liderazgo transformador. 2da. ed. El Salvador. Editorial Fundesyram.
- Bureau, I. (2015), Motivación para el trabajo en equipo, 2da ed. Colombia. Ediciones Isbn.
- Saturnino, N (2014), Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje. 2da ed. España. Editorial ministerio de educación y cultura.
- Palomo, M. (2014), liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 8va ed. España. Editorial Esic.
- Newstrom, J. (2014) Comportamiento humano en el trabajo. 14va ed. México. Editorial Graw Hill.

- Hurtado, I. y Toro, G. (2007). Paradigmas y Métodos de en tiempos de cambio (5° ed.). Valencia, Venezuela: Epístemel.
- Bernal, A. (2010). Metodología de la investigación (3a. ed.). Colombia: Pearson Educación
- Tamayo y Tamayo, M. (2013). El proceso de la investigación científica. 4ta ed. México: Edición Llemusa.
- Hernández, R. Fernández, C. y baptista P. (2014), Metodología de la investigación. 6ta ed. México: Editorial Mc Graw Hill.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EQUIPO DE TRABAJO EN EL ÁREA DE TRANSPORTES DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE, LOS OLIVOS – 2018								
PREGUNTA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA ORDINAL	INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Liderazgo Transformacional	Requerimiento	De las actitudes	P1, P2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	cuestionario
¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.	Existe relación entre el Liderazgo transformacional y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018			De los conocimientos	P3, P4		
						De las habilidades		
				Roles	Agente de Cambios			
					Coach	P9, P10		
					Vocero	P11, P12		
				Responsabilidades	Inspirar visión	P13, P14		
Formular estrategia	P15, P16							
Motivar	P17, P18							
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	Equipos de trabajo	Innovación y creatividad	tareas	P19	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
¿Cuál es la relación entre requerimiento y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre requerimiento y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018	Existe relación entre requerimiento y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.			Incremento de calidad	P20, P21		
				velocidad		tiempo		
Desarrollo paralelo	P24							
¿Cuál es la relación entre roles y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre roles y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.	Existe relación entre roles y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.		costo	Reducción de costo	P25		
					Sistema de información	P26, P27		
					Evaluación del nivel de logro	P28		
¿Cuál es la relación entre responsabilidades y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre responsabilidades y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.	Existe relación entre responsabilidades y equipo de trabajo en el área de transportes de una universidad del norte, Los Olivos - 2018.		calidad	Responsabilidad	P29, P30		
					experiencia	P31, P32		
					Cumplimiento de meta	P33, P34		
					diseño	P35, P36		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Liderazgo transformacional y Equipo de trabajo en el área de transporte de una universidad del norte, los olivos – 2018

VARIABLE DE ESTUDIO 1: Liderazgo transformacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES/REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN / ESCALA DE VALORACIÓN
Requerimiento	De las Actitudes	1. la actitud respecto del trabajo se caracteriza por la tolerancia y la productividad del jefe.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
		2. La actitud positiva con respecto a situaciones adversas que se vive en el transporte urbano es una constante en el área.	
	De los conocimientos	3. El conocimiento teórico de los colaboradores es ideal para garantizar la calidad en el transporte.	
		4. Los requerimientos actuales de la universidad respecto al nivel de conocimientos de transporte garantizan la eficiencia laboral.	
	De las habilidades	5. Se capacita al personal para el desarrollo de sus habilidades de Liderazgo en la universidad.	
		6. Cuando se ejecuta una actividad compleja en equipo el jefe de área lidera la gestión con sus habilidades certificadas.	
Roles	Agentes de cambio	7. Los roles dentro de su área de trabajo se encuentran bien definidos según las especialidades de cada trabajador.	
		8. Reconoce como agente de cambio el liderazgo dentro del grupo de trabajo en el área de transporte.	
	Coach	9. Sus jefes inmediatos realizan coaching con su personal a cargo	
		10. Es escuchado de manera activa por sus superiores ante problemas de transporte.	
	Vocero	11. Sus jefes inmediatos le dan libertad para aplicar mejoras a su gestión de manera independiente.	
		12. La universidad se preocupa por su formación de líder para mejorar su perfil profesional.	

Responsabilidades	Inspirar visión	13. Sus jefes inmediatos impulsan sus deseos de superación profesional en la universidad	
		14. La visión de mejora en su área de transporte es compartida por todos sus trabajadores.	
	Formular estrategias	15. La universidad capacita de manera adecuada a su personal de transportes de manera frecuente.	
		16. Se evidencia que sus jefes inmediatos le hacen participe de las estrategias a desarrollar para el mejor desempeño de su área.	
	Motivar	17. Su jefe inmediato lo motiva a dar lo mejor de sí, en sus labores diarias.	
		18. Los incentivos económicos motivan a los colaboradores para su mejor desempeño laboral.	

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Liderazgo transformacional y equipo de trabajo en el área de transporte de una universidad del norte, los olivos – 2018

VARIABLE DE ESTUDIO 2: Equipo de trabajo

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN / ESCALA DE VALORACIÓN
Innovación y creatividad	Tareas	19. La empresa donde labora se preocupa por la innovación en las tareas que realizan sus trabajadores	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
	Incremento de calidad	20. La creatividad en su ámbito laboral es apreciada por sus jefes inmediatos	
		21. En su centro laboral se incentiva el incremento de calidad en las funciones del trabajador	
Velocidad	Tiempo	22. En el equipo de trabajo disminuye los tiempos de entrega de las funciones encomendadas	
		23. El equipo de trabajo desarrolla solo las funciones encomendadas.	
	Desarrollo paralelo	24. El óptimo rendimiento de los trabajadores se ve en el desarrollo paralelo de sus funciones en equipo.	
Costo	Reducción de costo	25. El equipo de trabajo reduce los costos en el área de transporte pues los resultados son rápidos.	
	Sistema de información	26. Los costos no se afectan pues se informa a los equipos las tareas oportunas	
	Sistema de información	27. La puntualidad de los colaboradores, facilitan que los equipos sistematicen la información oportuna.	
	Evaluación del nivel de logro	28. El nivel de logro de las actividades desarrolladas por los equipos de trabajo es la deseada. El jefe monitorea desde el inicio hasta el final.	
Calidad	Responsabilidad	29. La responsabilidad en los equipos de trabajo; es una constante todos suman.	
		30. Cuando se conforman equipos de trabajo, el jefe de área toma en cuenta las habilidades de los colaboradores	

		para garantizar las responsabilidades en el cumplimiento.	
Experiencia	31.	Los colaboradores al formar equipos de trabajo son liderados por los que tienen más experiencia.	
	32.	Los colaboradores nuevos son guiados por los más experimentados para garantizar la calidad en los equipos de trabajo.	
Cumplimiento de meta	33.	Para cumplir las metas se proporciona los recursos necesarios a los equipos de trabajo.	
	34.	El involucramiento de los jefes de áreas en los equipos de trabajo garantiza la calidad de lo logrado.	
Diseño	35.	Al diseñar y planificar los equipos de trabajo los jefes de área socializan la conformación para aceptar sugerencias.	
	36.	Si al equipo de trabajo en el desarrollo de actividades ve limitada sus metas, los jefes de área rediseñan los roles.	

Fuente: Elaboración propia

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EQUIPO DE TRABAJO EN EL AREA DE TRANSPORTES DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE, LOS OLIVOS - 2018								
Apellidos y nombres del investigador: Wilfredo Vera Vilca								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Mg. CESAR TRUJILLO HINOJOSA								
Especialidad del validador: ADMINISTRADOR				DNI: 10336856				
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	REQUERIMIENTO	de las actitudes	La actitud respecto del trabajo se caracteriza por la tolerancia y la productividad del jefe.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A Veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/			
			La actitud positiva con respecto a situaciones adversas que se vive en el transporte urbano en una constante en el area		/			
		de los conocimientos	El conocimiento teórico de los colaboradores es ideal para garantizar la calidad en el transporte.		/			
			Los requerimientos actuales de la universidad respecto al nivel de conocimientos de transporte garantizan la eficiencia laboral		/			
			de las habilidades		Se capacita al personal para el desarrollo de sus habilidades de liderazgo en la universidad.	/		
					Cuando se ejecuta una actividad compleja en equipo el jefe de area lidera la gestion con sus habilidade certificada	/		
	ROLES	agentes de cambios	Los roles dentro de su area de trabajo se encuentran bien definidos según las especialidades de cada trabajador		/			
			Reconoce como agente de cambio el liderazgo dentro del grupo de trabajo en el area de transporte.		/			
		coach	Sus jefes inmediatos realizan coaching con su personal a cargo.		/			
		vocero	Es escuchado de manera activa por sus superiores ante problemas de transporte.		/			
	RESPONSABILIDADES	inspirar vision	Sus jefes inmediatos impulsan sus deseos de superación profesional en la universidad.		/			
			La visión de mejora en su area de transporte es compartida por todos sus trabajadores.		/			
formular estrategia		La universidad capacita de manera adecuada a su personal de transporte de manera frecuente	/					
		Se evidencia que sus jefes inmediatos le hacen participe de las estrategias a desarrollar para el mejor desempeño de su area.	/					
motivar		Su jefe inmediato lo motiva a dar lo mejor de si, en sus labores diarias	/					
		Los incentivos económicos motivan a los colaboradores para su mejor desempeño laboral.	/					
EQUIPOS DE TRABAJO	INNOVACION Y CREATIVIDAD	tareas	La empresa donde labora se preocupa por la innovación en las tarea que realizan sus trabajadores	/				
		incremento de calidad	La creatividad en su ámbito laboral es apreciada por sus jefes inmediatos.	/				
	VELOCIDAD	tiempo	En su centro laboral se incentiva el incremento de calidad en las funciones del trabajador.	/				
			En el equipo de trabajo disminuye los tiempos de entrega de las funciones encomendadas.	/				
		desarrollo paralelo	El equipo de trabajo desarrolla solo las funciones encomendadas.	/				
	COSTO	reduccion de costo	El óptimo rendimiento de los trabajadores se ve en el desarrollo paralelo de sus funcione en equipo	/				
		sistema de informacion	El equipo de trabajo reduce los costos en el area de transporte pues los resultados son rapidos	/				
			Los Costos no se afectan pues se informa a los equipos las tareas oportunas.	/				
	CALIDAD	evaluacion del nivel de logro	La puntualidad de los colaboradores, facilitan que los equipos sistematicen la información oportuna	/				
			El nivel de logro de las actividades desarrolladas por los equipos de trabajo es la deseada. El jefe monitorea desde el inicio hasta el final.	/				
		responsabilidad	La responsabilidad en los equipos de trabajo; es una constante todos suman.	/				
			Cuando se conforman equipos de trabajo, el jefe de area toma en cuenta las habilidades de los colaboradores para garantizar las responsabilidades en el cumplimiento.	/				
experiencia		Los colaboradores al formar equipos de trabajo son liderados por los que tienen mas experiencia	/					
cumplimiento de meta		Los colaboradores nuevos son guiados por los mas experimentados para garantizar la calidad en los equipos de trabajo.	/					
	Para cumplir las metas se proporciona los recursos necesarios a los equipos de trabajo.	/						
diseño	El involucramiento de los jefes de area en los equipos de trabajo garantizan la calidad de lo logrado	/						
	Al diseñar y planificar los equipos de trabajo los jefes de area socializan la conformación para aceptar sugerencias	/						
Si al equipo de trabajo en el desarrollo de actividades ve limitada sus meta, los jefes de area rediseñan los roles			/					
Firma del experto: 			Fecha: 18/01/2009	Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EQUIPO DE TRABAJO EN EL AREA DE TRANSPORTES DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE, LOS OLIVOS - 2018								
Apellidos y nombres del investigador: Wilfredo Vera Vilca								
Apellidos y nombres del experto: Dr. / Mg: <u>BARCA BARRIENTOS JESUS ENRIQUE</u>								
Especialidad del validador: <u>MBA</u> DNI: <u>46176175</u>								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	REQUERIMIENTO	de las actitudes	La actitud respecto del trabajo se caracteriza por la tolerancia y la productividad del jefe.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A Veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/			
			La actitud positiva con respecto a situaciones adversas que se vive en el transporte urbano en una constante en el area					
		de los conocimientos	El conocimiento teórico de los colaboradores es ideal para garantizar la calidad en el transporte.					
			Los requerimientos actuales de la universidad respecto al nivel de conocimientos de transporte garantizan la eficiencia laboral					
			de las habilidades					Se capacita al personal para el desarrollo de sus habilidades de liderazgo en la universidad.
								Cuando se ejecuta una actividad compleja en equipo el jefe de area lidera la gestión con sus habilidade certificada
	ROLES	agentes de cambios	Los roles dentro de su area de trabajo se encuentran bien definidos según las especialidades de cada trabajador					
			Reconoce como agente de cambio el liderazgo dentro del grupo de trabajo en el area de transporte.					
			Sus jefes inmediatos realizan coaching con su personal a cargo.					
		vocero	Es escuchado de manera activa por sus superiores ante problemas de transporte.					
			Sus jefes inmediatos le dan libertad para aplicar mejoras a su gestion de manera independiente					
			La universidad se preocupa por su formación de lider para mejorar su perfil profesional.					
RESPONSABILIDADES	inspirar vision	Sus jefes inmediatos impulsan sus deseos de superación profesional en la universidad.						
		La visión de mejora en su area de transporte es compartida por todos sus trabajadores.						
	formular estrategia	La universidad capacita de manera adecuada a su personal de transporte de manera frecuente						
		Se evidencia que sus jefes inmediatos le hacen participe de las estrategias a desarrollar para el mejor desempeño de su area.						
	motivar	Su jefe inmediato lo motiva a dar lo mejor de si.en sus labores diarias						
		Los incentivos económicos motivan a los colaboradores para su mejor desempeño laboral.						
EQUIPOS DE TRABAJO	INNOVACION Y CREATIVIDAD	tareas	La empresa donde labora se preocupa por la innovación en las tarea que realizan sus trabajadores					
		incremento de calidad	La creatividad en su ámbito laboral es apreciada por sus jefes inmediatos. En su centro laboral se incentiva el incremento de calidad en las funciones del trabajador.					
	VELOCIDAD	tiempo	En el equipo de trabajo disminuye los tiempos de entrega de las funciones encomendadas. El equipo de trabajo desarrolla solo las funciones encomendadas.					
		desarrollo paralelo	El óptimo rendimiento de los trabajadores se ve en el desarrollo paralelo de sus funcione en equipo					
	COSTO	reduccion de costo	El equipo de trabajo reduce los costos en el area de transporte pues los resultados son rapidos					
		sistema de informacion	Los Costos no se afectan pues se informa a los equipos las tareas oportunas. La puntualidad de los colaboradores, facilitan que los equipos sistematicen la información oportuna					
		evaluacion del nivel de logro	El nivel de logro de las actividades desarrolladas por los equipos de trabajo es la deseada.El jefe monitorea desde el inicio hasta el final.					
	CALIDAD	responsabilidad	La responsabilidad en los equipos de trabajo;es una constante todos suman. Cuando se conforman equipos de trabajo,el jefe de area toma en cuenta las habilidades de los colaboradores para garantizar las responsabilidades en el cumplimiento.					
		experiencia	Los colaboradores al formar equipos de trabajo son liderados por los que tienen mas experiencia Los colaboradores nuevos son guiados por los mas experimentados para garantizar la calidad en los equipos de trabajo.					
		cumplimiento de meta	Para cumplir las metas se proporciona los recursos necesarios a los equipos de trabajo. El involucramiento de los jefes de area en los equipos de trabajo garantizan la calidad de lo logrado					
		diseño	Al diseñar y planificar los equipos de trabajo los jefes de area socializan la conformación para aceptar sugerencias Si al equipo de trabajo en el desarrollo de actividades ve limitada sus meta, los jefes de area rediseñan los roles					
	Firma del experto: 			Fecha <u>18/07/19</u>	Observaciones (precisar si hay suficiencia): <u>SI HAY SUFICIENCIA</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

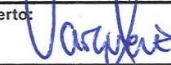
Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EQUIPO DE TRABAJO EN EL AREA DE TRANSPORTES DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE, LOS OLIVOS - 2018

Apellidos y nombres del investigador: Wilfredo Vera Vilca

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mg: DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DNI: 09301600

		ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	REQUERIMIENTO	de las actitudes	La actitud respecto del trabajo se caracteriza por la tolerancia y la productividad del jefe.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A Veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
			La actitud positiva con respecto a situaciones adversas que se vive en el transporte urbano en una constante en el area				
		de los conocimientos	El conocimiento teórico de los colaboradores es ideal para garantizar la calidad en el transporte.				
			Los requerimientos actuales de la universidad respecto al nivel de conocimientos de transporte garantizan la eficiencia laboral				
		de las habilidades	Se capacita al personal para el desarrollo de sus habilidades de liderazgo en la universidad.				
			Cuando se ejecuta una actividad compleja en equipo el jefe de area lidera la gestion con sus habilidade certificada				
	ROLES	agentes de cambios	Los roles dentro de su area de trabajo se encuentran bien definidos según las especialidades de cada trabajador				
			Reconoce como agente de cambio el liderazgo dentro del grupo de trabajo en el area de transporte.				
		coach	Sus jefes inmediatos realizan coaching con su personal a cargo.				
			Es escuchado de manera activa por sus superiores ante problemas de transporte.				
		vocero	Sus jefes inmediatos le dan libertad para aplicar mejoras a su gestion de manera independiente				
			La universidad se preocupa por su formación de lider para mejorar su perfil profesional.				
RESPONSABILIDADES	inspirar vision	Sus jefes inmediatos impulsan sus deseos de superación profesional en la universidad.					
		La visión de mejora en su area de transporte es compartida por todos sus trabajadores.					
	formular estrategia	La universidad capacita de manera adecuada a su personal de transporte de manera frecuente					
		Se evidencia que sus jefes inmediatos le hacen participe de las estrategias a desarrollar para el mejor desempeño de su area.					
	motivar	Su jefe inmediato lo motiva a dar lo mejor de sí, en sus labores diarias					
		Los incentivos económicos motivan a los colaboradores para su mejor desempeño laboral.					
EQUIPOS DE TRABAJO	INNOVACION Y CREATIVIDAD	tareas	La empresa donde labora se preocupa por la innovación en las tarea que realizan sus trabajadores				
		incremento de calidad	La creatividad en su ámbito laboral es apreciada por sus jefes inmediatos. En su centro laboral se incentiva el incremento de calidad en las funciones del trabajador.				
	VELOCIDAD	tiempo	En el equipo de trabajo disminuye los tiempos de entrega de las funciones encomendadas. El equipo de trabajo desarrolla solo las funciones encomendadas.				
		desarrollo paralelo	El optimo rendimiento de los trabajadores se ve en el desarrollo paralelo de sus funcione en equipo				
	COSTO	reduccion de costo	El equipo de trabajo reduce los costos en el area de transporte pues los resultados son rapidos				
		sistema de informacion	Los Costos no se afectan pues se informa a los equipos las tareas oportunas. La puntualidad de los colaboradores, facilitan que los equipos sistematicen la información oportuna				
		evaluacion del nivel de logro	El nivel de logro de las actividades desarrolladas por los equipos de trabajo es la deseada. El jefe monitorea desde el inicio hasta el final.				
	CALIDAD	responsabilidad	La responsabilidad en los equipos de trabajo; es una constante todos suman. Cuando se conforman equipos de trabajo, el jefe de area toma en cuenta las habilidades de los colaboradores para garantizar las responsabilidades en el cumplimiento.				
		experiencia	Los colaboradores al formar equipos de trabajo son liderados por los que tienen mas experiencia Los colaboradores nuevos son guiados por los mas experimentados para garantizar la calidad en los equipos de trabajo.				
		cumplimiento de meta	Para cumplir las metas se proporciona los recursos necesarios a los equipos de trabajo. El involucramiento de los jefes de area en los equipos de trabajo garantizan la calidad de lo logrado				
		diseño	Al diseñar y planificar los equipos de trabajo los jefes de area socializan la conformación para aceptar sugerencias Si al equipo de trabajo en el desarrollo de actividades ve limitada sus meta, los jefes de area rediseñan los roles				

Firma del experto: 

Fecha: 18/07/2019

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

CAPTURA DE IMAGEN TURNITIN

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://iv.turnitin.com/app/urtales/?u=1055284503&lang=es&a=1&no=103&io=1167290991

feedback studio TESIS_YERA_VILCA_WILFREDO.docx 44 de 44

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estadística Transaccional: Equipo de Trabajo de el Área de Transporte de la Universidad del Nariño, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Administración

AUTOR
Yera Vilca, Wilfredo (ORCID: 0000-0002-6395-8998)

ASESORA
Mg. Maureen Guzmán, Leticia Gabriela (ORCID: 1000-0002-4812-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de Organizaciones

LIMA, PERU
2019

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

22	1	Entregado a Universidad...	12 %
FT	2	reportario.ucv.edu.pe	5 %
↓	3	Entregado a Universidad...	3 %
⊘	4	Entregado a Universidad...	1 %
↓	5	pt.scribd.com	1 %
ⓘ	6	ejc.dpi.ulsa.utrc	<1 %
	7	www.bicibogota.com	<1 %
	8	Entregado a Universitat...	<1 %

Página: 1 de 38 Número de palabras: 9226

Text-only Report High Resolution Copiado

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE TESIS

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE PRESENTA:

VERA VILCA WILFREDO

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EQUIPO DE TRABAJO EN EL ÁREA DE TRANSPORTE DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE., LOS OLIVOS,2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA : 18 de Julio del 2019

NOTA O MENCIÓN : DIECIOCHO (18)



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Victor Demetrio Dávila Arenaza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EQUIPO DE TRABAJO EN EL ÁREA DE TRANSPORTE DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE., LOS OLIVOS, 2018”, del estudiante VERA VILCA WILFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 09 de Setiembre del 2019.



Dr. Victor Demetrio Dávila Arenaza
D.N.I. 8467692
Docente -Asesor

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VERA VILCA WILFREDO

D.N.I. : 09095208 N° Celular: 997850580 N° Telf. Fijo:.....

Domicilio : Calle San Hector 132 Urb. Santa Luisa Los Olivos

E-mail : wilfredoverav22@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Modalidad:

<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación Grado de Bachiller en :	<input checked="" type="checkbox"/> Pre Grado <input checked="" type="checkbox"/> Tesis LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado Grado :	<input type="checkbox"/> Post Grado Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VERA VILCA WILFREDO

Título de la tesis:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EQUIPO DE TRABAJO EN EL ÁREA DE TRANSPORTE
DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE., LOS OLIVOS, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento;

AUTORIZO a publicar en texto completo. | NO AUTORIZO a publicar en texto completo.

Firma del autor:

Fecha:

09 - 09 - 2019