

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA GEDK TELECOMUNICACIONES MOVISTAR
S.A.**

PRESENTADO POR:

William Alfredo Díaz Pacora

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

Dra. Flor de María Lioo Jordán

HUACHO - 2022

**LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA GEDK TELECOMUNICACIONES MOVISTAR S.A.**

William Alfredo Díaz Pacora

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. Flor de María Lioo Jordán

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

A mi esposa Mimi.

A mis hijos William, Walter y Wendy, que son mi motor y motivo para seguir adelante.

William Alfredo Díaz Pacora

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Flor Lioo Jordan, su apoyo al logro de la investigación.

Al Dr. Percy Aliaga López, por su invalorable apoyo académico.

Al Lic. Celso Sánchez Sandoval, por su aporte en la culminación de la presente Tesis.

Al Ing. Carlos E. Coca Portilla, por brindarme las facilidades en la empresa GEDK, Telecomunicaciones Movistar S.A.

A la Mg. Flor de Primavera Portilla Sandón por su importante aporte y participación activa en el desarrollo de esta tesis

William Alfredo Díaz Pacora

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	12
2.4 Definición de términos básicos	12
2.5 Hipótesis de investigación	13
2.5.1 Hipótesis general	13
2.5.2 Hipótesis específicas	13
2.6 Operacionalización de las variables	13

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	15
3.2 Población y muestra	15
3.2.1 Población	15

3.2.2 Muestra	15
3.3 Técnicas de recolección de datos	16
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	16
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1 Análisis de resultados	17
4.2 Contrastación de hipótesis	25
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	
5.1 Discusión de resultados	29
CAPÍTULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones	32
6.2 Recomendaciones	33
REFERENCIAS	34
7.1 Fuentes documentales	34
7.2 Fuentes bibliográficas	34
7.3 Fuentes hemerográficas	36
7.4 Fuentes electrónicas	37
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variable: Liderazgo	13
Tabla 2	Operacionalización de variable: trabajo en equipo	14
Tabla 3	Liderazgo: Transformacional	17
Tabla 4	Liderazgo: Transaccional	18
Tabla 5	Liderazgo: Situacional	19
Tabla 6	Liderazgo	20
Tabla 7	Trabajo en Equipo: Comunicación	21
Tabla 8	Trabajo en Equipo: Afectividad	22
Tabla 9	Trabajo en Equipo: Armonía	23
Tabla 10	Trabajo en Equipo	24
Tabla 11	Relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo	25
Tabla 12	Relación significativa entre liderazgo transaccional y el trabajo en equipo	26
Tabla 13	Relación significativa entre liderazgo Situacional y el trabajo en equipo	27
Tabla 14	Relación significativa entre Liderazgo y el trabajo en equipo	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Liderazgo: Transformacional	17
Figura 2	Liderazgo: Transaccional	18
Figura 3	Liderazgo: Situacional	19
Figura 4	Liderazgo	20
Figura 5	Trabajo en Equipo: Comunicación	21
Figura 6	Trabajo en Equipo: Afectividad	22
Figura 7	Trabajo en Equipo: Armonía	23
Figura 8	Trabajo en Equipo	24

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018. Materiales y Métodos: Se ha utilizado la encuesta, en la recopilación de datos mediante interrogantes, considerando el cuestionario; como instrumento. Resultados: Aplicando el coeficiente de Rho Spearman, se observa una relación r igual a 0,886, y significancia p igual a 0,000; menor a 0,05; una relación significativa entre Liderazgo y el trabajo en equipo Conclusiones: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018. Es decir existe una vinculación del líder y los trabajadores, motivándolos y transformándolos.

Palabras claves: Liderazgo. Trabajo en equipo. Transformacional. Transaccional. Situacional

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between Leadership and work in the team of the collaborators of the company GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR SA of the District of Huacho, 2018. **Materials and Methods:** The survey has been used in the collection of data by means of questions , considering the questionnaire; as an instrument. **Results:** Applying the Rho Spearman coefficient, a relation r equal to 0.886 is observed, and significance p equal to 0.000; less than 0.05; a significant relationship between Leadership and teamwork **Conclusions:** There is a relationship between transformational leadership and teamwork in the employees of the company GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR SA of the Huacho District, 2018, motivating and transforming them.

Keywords: Leadership. Teamwork. Transformational. Transactional. Situational

INTRODUCCIÓN

Las corporaciones necesariamente conservan una labor de muy alta motivación, orientados a lograr los propósitos predeterminados en formas de eficiencia y eficacia, cuando el inspector o director responsable, posee autenticidad en liderar.

Por la cual presento mi trabajo investigativo: “LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GEDK TELECOMUNICACIONES MOVISTAR S.A DEL DISTRITO DE HUACHO, 2018”. Buscando establecer una correlación; con direcciones corporativas.

El diseño estructural investigativo, se forma, como primer capítulo por el establecimiento de la situación del problema, y formuladas en general y específicas. Así como se han declarado los propósitos investigativos; análisis y síntesis las bases teóricas, como segundo capítulo. Luego se han planteado las estrategias de investigación, nivel, tipo, diseño y las unidades de análisis, agregando la descomposición de cada variable; como tercer capítulo. La exposición estadística descriptiva, como resultados, en el cuarto capítulo; conteniendo la comprobación de las situaciones hipotéticas. Para el quinto capítulo, se exponen una comparación entre los resultados y antecedentes investigativos, propósitos indicados. Finalizando en el sexto capítulo, con la principales conclusiones y recomendaciones.

Se tuvo como objetivo principal determinar qué tipo de correlación se estableció cuando se compara las acciones de un líder y cuando los trabajadores se cohesionan en una estructura de GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

Como hipótesis principal: Existe correlación entre el Liderazgo y el trabajo en equipo en los trabajadores de GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A. del Distrito de Huacho. 2018. Utilizándose para la contrastación hipotética, la prueba de Spearman. Concluyéndose la existencia de una relación positivamente alto de Spearman.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones empresariales conservan como vital a equipos estructurados motivados, para lograr los propósitos fijados con eficiencia y eficacia; siempre y cuando se observe que el funcionario o director, tenga autenticidad en ser líder.

Con el transcurso de la humanidad la noción de líder ha cambiado notablemente, presentándose ahora en la globalización en el comercio; por lo que en este contexto es de enorme trascendencia efectuar una visión exitosa en términos de la economía y negocios para los requerimientos mundiales.

Existe una conjetura que una coalición nos orienta a la superación, por lo que las interrelaciones sociales poseen vitalidad, nos proporciona cordialidad, información, temple entre los integrantes y orientarse hacia la coherencia exitosa, establecer políticas en la dirección de personas.

GEDK Telecomunicaciones de Movistar Perú S.A., se ha propuesto como fines, constituirse en una organización empresarial guía en las comunicaciones en nuestro país y la zona, planteándose el propósito de hallar la superior calidad de liderazgo, para que sus trabajadores se motiven e edifiquen con la corporación, adaptándose a los permanentes transformaciones y contextos complejos en la expectativa de los usuarios, pero se ha constatado la mínima interrelación social entre los trabajadores y los equipos estructurados, basado principalmente en la jornada laboral; identificándose solicitudes como cuando los usuarios exigen un control permanente de soluciones, y prevenir que regresen a los centros de información.

Esta investigación sobre una relación entre el líder y sus equipos de trabajo, aparece en los hechos reales e insuficiencias, limitaciones, desinterés, desmotivación,

orientación de un líder, para la cohesión; estableciendo atracciones interpersonales, respetando las reglas y conseguir los propósitos de la organización. Este proceso investigativo proporcionará como se correlacionan el liderazgo y el trabajo en equipo, para producir cambios y los usuarios sean atendidos con calidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo situacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

- b. Determinar la relación que existe entre el liderazgo Transaccional y el trabajo en equipo colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.
- c. Determinar la relación que existe entre el liderazgo Situacional y el trabajo en equipo colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

El proceso investigativo determinará las cualidades gerenciales que desarrolla el líder, fundamentándose en las teorías de HERSEY Y BLANCHARD, y verificar la correlación de una labor corporativa en GEDK telecomunicaciones MOVISTAR SA. Para considerarlo como prototipo de líder en América móvil S.A.C. dependencia Huacho.

Justificación Práctica

Este proceso investigativo en GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A, señalará fortalezas de la administración, considerando que una labor de liderazgo provoca una excelente labor en conjunto entre los trabajadores; incluso este proceso investigativo valdrá como origen en futuras indagaciones empresariales y optimizar competencias. Los requerimientos exigentes para los trabajadores en brindar una buena atención. Estas transformaciones sobresaltan humanamente a la empresa, provocando estrés individual y profesional. De esta manera una organización que proporciona valores, tiene que priorizar maniobras del clima empresarial, comprometiéndose para una buena atención.

Justificación Metodológica

Este proceso investigativo tendrá como unida de análisis a los trabajadores de GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A., Es una indagación básica; según Hernández (2003). Esta sostenida en metodologías y nociones teóricas.

Justificación Social

Este proceso investigativo se evidencia por la significancia positiva que produce una excelente gestión de líder en las organizaciones atencionales, perfecciona su

autoestima del trabajador, sus interrelaciones sociales y alienta sus expectativas. Si se promueve una gestión con cualidades de dirección de líder; repercutirá hacia la mejora de los desempeños de laborar en equipo, mejorando el clima institucional

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Provincia Huaura, distrito Huacho.
- Delimitación de cobertura o delimitación temporal, año 2018.
- Delimitación conceptual, centrado en investigaciones previas ejecutadas y que se ha considerado como un antecedente, expresados en las bases teóricas; permitiendo describir la situación problemática en aspectos prácticos para desarrollar las indagaciones sobre el líder en las corporaciones.

1.6 Viabilidad del estudio

Este proceso investigativo fue factible por fundamentos en la: Economía, Medios, recursos personales y temporalidad; aproximado de medio año.

El investigador ha proporcionado pertinentemente de los medios necesarios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Aguilera, 2013), investigó “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”. Diseñó el propósito de correlacionar el clima de trabajo y liderazgo, mediante una indagación mixta: cuantitativa (interrogatorios), cualitativa con unidades de análisis de discusiones. Determinó que la totalidad de los funcionarios, son líderes autocráticos, orientados llanamente a las tareas, produciendo en los trabajadores desconfianza, mínima contribución, al no sentirse estimados, provocando descontento funcional en sus labores por desmotivación en sus desempeños. Concluyendo la existencia de una intervención mínima por parte del líder, que provoquen a los trabajadores compañerismo, compromiso y deber de las actividades o tareas encomendadas, y sugiere que la organización implique a todos su contribución con independencia, para perfeccionar todas las labores con una alta performance.

(Toro, 2015), en “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones Actuales”. Analizó las nociones del trabajo corporativo y su optimización, provocando flujos interrelacionales consolidados y que incidan en la productividad empresarial. Concluyendo que laborar en conjunto posee un bien cuantitativa y cualitativa, consecuencia sinérgica, permitiendo el cumplimiento de fines y la calidad competitiva. Expresó la necesidad que los funcionarios desarrollen sus

maniobras de líderes para orientarlos exitosamente a sus trabajadores, beneficiando a la empresa.

(Hernández, 2013) en “El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica”. Concluyó que un guía, en la corporación es el más competente valorativamente y éticamente, cuando controla medios transparentes, escucha a todos; y reconoce competencias de todos, fortaleciéndolas con horizontalidad, comunitariamente; formándose continuamente en planificación organizacional, priorizando la humanidad, la buena relación y emprendimiento.

(León, 2013) en “Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: es un análisis del caso Bancolombia de Arauca”, identificó muchas contribuciones de liderazgo, interrelaciones personales, y la adhesión estructural frente a un clima empresarial. Indagación de tipo hermenéutico, pormenorizado y mediante estudios casuísticos. Mencionó la vitalidad medial organizacional vigentes se refiere al humano. Son individuos los que planifican, definen y efectúan los flujos e instrucciones para lograr los propósitos.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Alvarado, 2016) indagó “Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao” para obtener el grado de Doctor en Psicología, estableció una correlación entre el líder con pensamientos estratégicos y el trabajo en equipo. Fue descriptivo relacional. Estableciendo variables: liderazgo estratégico y trabajo en equipo. Los datos se realizaron estadísticamente usándose el número de relación Pearson, significativamente al 0.05. Concluyendo que existe una correlación proporción positiva del liderazgo estratégico y el trabajo en equipo., mientras que en las hipótesis específicas no halló correlación con significancias entre sus dimensiones.

(Castro, 2014) exploró “Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura”. Estableció correlaciones del clima laboral y determinar la forma de actual del líder. Fue una indagación mixta, cuantitativo; recopilándose información del clima laboral en las

organizaciones educacionales y la actuación del líder con un instrumento llamado cuestionario. Otra de forma cualitativa, con unidades de análisis de discusión, también instrumentado por un cuestionario.

(Champi,, 2016) en su investigación sobre “Habilidades de liderazgo y su relación con el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes”, Determinó una correlación entre las capacidades del líder y su vinculación al clima organizacional, concluyendo que los profesionales de la educación poseen un mínimo de datos en el cumplimiento de su labores, exiguas opciones en el desarrollo institucional, sintiendo que sus salarios no son atractivos en relación con otros profesionales perjudicando el clima organizacional y; donde el cuerpo directivo lo prioriza el esfuerzo de los docentes, brindándoles mínimo reforzamiento para un formato de líder empresarial, Las unidades de análisis totales fue de 20 educadores, no probabilística, donde los datos tuvieron un tratamiento estadístico descriptiva y proyectiva. Concluyendo la existencia de correlación entre las capacidades el líder y el clima organizacional, optima al 80 por ciento, observándose que los educadores tienen intervención en los aspectos de la investigación, produciendo compañerismo en los planes que direcciona y producen propósitos duraderos en sus respectivas áreas.

(Rivas, 2013), en su tesis “Liderazgo Situacional y Compromiso Organizacional en trabajadores con cargos gerenciales y jefaturas de áreas en una entidad pública en la ciudad de Piura”, concluyó que las personas se transformaron en germen fundamental de idoneidad empresarial. Toda corporación valora la vitalidad de los recursos humanos y sus priorizaciones estratégicas. Y también existe coherencia con las prácticas directivas. Marcando así diferencias empresariales. Los individuos contribuyen con valores, no transferible.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

(Maxwell, 2009), argumenta que un líder auténtico es reconocido, cuando las personas demuestran constantemente una performance privilegiada.

(Evans & Lindsay, 2008) expresan que liderar es una capacidad de influencia positiva en las personas y los entes sistemáticos que se presentan por actitudes determinadas; por el mando individual con fines de poseer impactos significativos, logrando consecuencias valiosas.

(Robbins & Coulter, 2007), afirma que “Un auténtico líder posee la habilidad de instituir direcciones de influencias, alineando a otros en una sola finalidad” (p.28) creando expectativas, compromisos con dirección a la actividad, con responsabilidad en sus performances.

(Chiavenato, 2004), afirmó que un líder influye en forma interpersonalizada del entorno, mediante procesos interactivos humanos para conseguir propósitos determinados.

(Maxwell, 2009) sostiene “Si estos pensamientos en cuanto al liderazgo le aceleran el pulso y agitan su corazón, entonces aprender más sobre el mismo hará una diferencia en usted y usted hará una diferencia en las vidas de otros.” (p. 8).

Un funcionario podría ser eficiente, pero no posee capacidades para provocar expectativas, gestiones; mejor dicho competencias de un líder.

El líder necesita adherirse a la ética, la cordialidad, asimilación de visiones corporativas.

Dimensiones del Liderazgo:

Liderazgo Transformacional:

Es pretérito y el más utilizado hasta hoy, su predecesor fue Bernard Bass (1985), basado en una visión carismática y transformacional de Robert House (1977) y James MacGregor (1978).

(House, 1977) propuso teóricamente el líder con carisma, atributos y comportamientos diferenciales; cualidades, discernimientos que argumentan los partidarios en referencia al líder. Quienes enaltecen simbólicamente rasgos diferenciales.

(MacGregor, 1981), conceptuó si los trabucadores y el líder se unen, en prosperar niveles superiores en honestidad y estimulación.

Este formato de líder, impacta en los trabajadores, creando seguridad, acatamiento y asombro; organizándose para el progreso empresarial.

(Bass, 1985), propone la definición sobre la impresión de los trabajadores, cuando un líder logra cordialidad, autoridad y asombro.

Blas et al. (1981), expresan que los líderes no persiguen beneficios personales, sino la unidad de todos, influenciado, adelantando los progresos.

Los líderes transformacionales avivan en personas un altísimo dominio de temáticas notables para todos, incrementan cordialidad, prioridades existenciales, hacia el progreso. (Burns, 1978 cit. por. Aranzadi, 2002)

Liderazgo Transaccional

Se presentan cuando se recompensan o, cuando hay una intervención negativa (sanción) para comprobar la performance de los trabajadores es lo que se espera.

(Méndez, 2011), expresa que este líder facilita los medios prioritarios funcionales, basado en intercambios. (Si laboras eficientemente, te recompenso).

(Fischman, 2005) expresa también que este líder efectúa una transacción de negocios con su trabajador. Si me entregas, te remuneraré y premio.

Actualmente este formato de valorar a los trabajadores es tradicional, y no está bien visto en las corporaciones, mecanizando una jornada o labor.

(Bass, 1985) afirma que todo liderazgo suscita e desempeños mediante estímulos o punitivos.

Liderazgo Situacional

Cuando el líder se refiere a exigencias ambientales.

(Hersey & Blanchard, 1998) afirmó “el gerente ha de ser capaz de diagnosticar y debe apreciar el espíritu inquisitivo. Las habilidades y motivaciones de la gente a su cargo difieren, por lo que debe tener la sensibilidad y la capacidad de diagnóstico para percibir y apreciar las diferencias”. (p. 122-128).

El funcionario debe señalar el carácter del contexto. Aunque con excelentes capacidades de diagnóstico, existe la posibilidad que no sea eficiente, por no adoptarse al ambiente. “hay que tener la flexibilidad personal y todas las habilidades precisas para variar la propia conducta. Si las necesidades y los motivos de los seguidores son diferentes, hay que tratarlos de manera distinta”. (p.47).

Lo que pretende este líder es la orientación de una labor e corte sociable y afectivo, valorar el nivel de capacitación poseen los trabajadores en sus funciones.

Ahora (Maxwell, 2009), expresa que este líder simboliza las habilidades de lograr mejoras personales contextuales reales.

Esta teoría declara que el líder se adapta a lo contextual de los hechos y con esa perspectiva direcciona a sus trabajadores.

2.2.2 Trabajo en equipo:

Laborar en equipo es cohesionarse, inquiriendo eficiencias solidaridades, y desarrollos integrales.

(Balcazar, s/f) afirma que el conjunto laboral es una sucesión de maniobras, instrucciones, métodos usados por la humanidad para conseguir fines propuestos.

Toda labor posee postulados como lo dice Toro (2015), cuando expresa postulados como comprender y asimilar los propósitos, fluidez comunicacionales a los equipos en lugar de sancionar.

(Gutiérrez, 2010) sostienen que una labor en conjunto, se deduce cuando individuos acompañan y se interrelacionan para conseguir propósitos comunes, por intermedio de contribuciones de saberes, capacidades y actividades de todos.

Dimensiones del Trabajo en Equipo:

Comunicación:

(Pizzolante, 2004), sostiene que es la habilidad de más de 2 individuos que interactúan o cooperan postulados, opiniones o impresiones en una organización con fines globales.

(Robbins, 2010) expresa que los funcionarios saben la situación de los trabajadores, con sus colaboradores y con la corporación, creando otras utilidades de las tecnologías.

Afectividad:

(Aguilar & Vargas, 2010) explican que es la habilidad de las personas en vivir, manifestar emociones auténticas entre todos.

(chiavenato, 1999) manifiesta la jerarquía de la afectividad en las empresas, porque nos mantienen juntos, con altos compromisos de identidad.

Armonía:

El Centro de Estudios Regionales. (2011), lo define sobre situaciones laborales y calidez del trabajo integralmente, afectando la performance, complacencia y prosperidad de trabajadores, con sus interrelaciones personales de varios niveles.

(Coriat, 2000) sostiene que en la actualidad una organización enfatiza la concordia, espontaneidad, proporción; agranda y logra sus adagios potenciales.

2.3 Bases filosóficas

El liderazgo con filosofía se encumbra a temporalidades de antiguas culturas que provocaron los cimientos de transformaciones orgánicas de corporaciones en la actualidad; líderes con dominio y autoridad, creando contextos hostiles y propicias .

(Estrada, 2007) señaló que el liderazgo “determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registraron algunos momentos de la historia...” (p.343).

(Maxwell, 2009), afirmó que “la capacidad de liderazgo siempre es el tope de la eficacia personal y dentro de una organización. Si el liderazgo es fuerte, el tope es alto. Pero si no lo es, entonces la organización está limitada...” (p.12).

En Consecuencia, los líderes de hoy, corresponden tener particularidades emprendedoras con gestiones tecnológicas, para que sus empresas se incorporen a los flujos de transformaciones sistemáticas, mediante un veloz progreso de la tecnología de informaciones y comunicaciones, sobre la orientación.

Maquiavelo sostiene: “cambiar según soplen los vientos”. Promoviendo un liderazgo con adaptabilidad. Cimentando las teorías del líder con habilidades inseparables de todo líder.

2.4 Definición de términos básicos

Dirección.-

Correlación de atribución del director y los trabajadores para gestionar capitales o productos.

Directivo.-

Empleado que da procedimientos y disposiciones concretas a los trabajadores de cómo ejecutar actividades; determina propósitos, tiempos, reforzamientos y cumplimiento de los fines con expectativa.

Estrategia.-

Se refiere a las acciones operativas de actitudes, orientan programaciones concretas, imaginados, escogidos y realizados.

Dirección estratégica.-

Son retos directrices de gestión diaria de los medios controlados.

El trabajo en equipo.-

Forma de integrar acciones en el trabajo según un fin, a lograr.

Equipo.-

Conjunto de individuos comprometidos a lograr propósitos frecuentes, equilibradas, con performances de calidad.

Líder.-

Aquel individuo focalizado en el interior de una agrupación; demostrando mayor pensamiento ejecutivo.

Liderazgo Estratégico.-

Habilidad para prevenir situaciones, poseer visiones, ser flexibles, imputar potencialidades a los demás, creando transformaciones estratégicas a medidas necesarias.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre el Liderazgo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A. del Distrito de Huacho. 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.
- b. Existe relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.
- c. Existe relación entre el liderazgo Situacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de variable: Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango
Transformacional	Respeto individual	1, 2,3	Nunca:1 Casi nunca;2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5	Alto Moderado Bajo
	Estimulación intelectual	4,5,6,7		
	Motivación Inspiracional.	8,9,10		
	La influencia idealizada (atribuida y conducta)	11,12,13		
Transaccional	Dirección por excepción	14,15,16		
	Recompensa contingente.	17,18,19		
Situacional	Dirige	20,21,22		
	Delega	23,24,25		
	Asesora	26,27,28		

Fuente: Elaboración propia. Basado de Maxwell (2009).

Tabla 2 Operacionalización de variable: trabajo en equipo

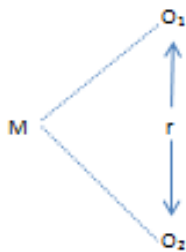
Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango
Comunicación	Informativa	1,2,3	Nunca:1 Casi nunca;2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5	Alto Moderado Bajo
	Formativa	4,5,6,		
	Motivacional	7,8,9,		
Afectividad	Confianza	10,11,12,		
	Emociones positivas	13,14,15,		
Armonía	Empatía	16,17		
	Previene el conflicto	18,19,20		
	Apreciativo	21,22,23		

Fuente: Elaboración propia. Basado de (León, 2013)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

No experimental; sin maniobra de variable; siendo su esquema:



M: Unidad de análisis investigativa

O₁: Observaciones medidas sobre la primera variable

O₂: Observaciones medidas sobre la segunda variable

r : Correlación definida.

Tipo de Investigación:

Descriptiva relacional

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Agrupación definida, limitada y comprensible universalmente, formal, referencia de una selección muestral; generalizando efectos. (Buendía, Colás y Hernández, 1998, p. 28)

Estuvo constituida 30 trabajadores de GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del distrito de Huacho.

3.2.2 Muestra

“Agrupación de argumentos obtenidos en una población, escogidos por un procedimiento de muestreo”. (Latorre, Rincón y Arnal, 2003: 78)

Se consideró la totalidad de trabajadores por ser pequeña.

Muestreo.

Fue probabilística aleatoria simple. Definiéndose como la selección de unidades de análisis de la muestra, aleatoriamente. (Carrasco, 2009).

Unidades de análisis.

Constituyeron los trabajadores de GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Los procedimientos de recopilación de información fue a través de la entrevista presencial para un cuestionario de 51 interrogantes, 28 items por variable independiente: Liderazgo y 23 items por variable dependiente: trabajo en equipo. Según la muestra se implementó la recopilación de información a 30 trabajadores, mediante el cuestionario por unos 20 minutos por cada unidad de análisis. Luego se consolidó para un tratamiento analítico estadístico.

Análisis de datos.

Se usó el software SPSS, en el procesamiento de la información y utilizar el número la relación rho Spearman en la contrastación de las situaciones hipotéticas.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La técnica fue la encuesta, en la recopilación de datos mediante interrogantes, considerando el cuestionario; como instrumento.

Se obtienen datos para un análisis, extracción prototipos y realizar colaciones (Bell, 2005, p. 26)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados:

De la variable: Liderazgo: Transformacional

Tabla 3 Liderazgo: Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	34,6
Medio	12	46,2
Alto	5	19,2
Total	30	100,0

Fuente: Interrogantes del 1 al 13. Encuesta. Trabajadores de GEDK telecomunicaciones MOVISTAR S.A distrito de Huacho.

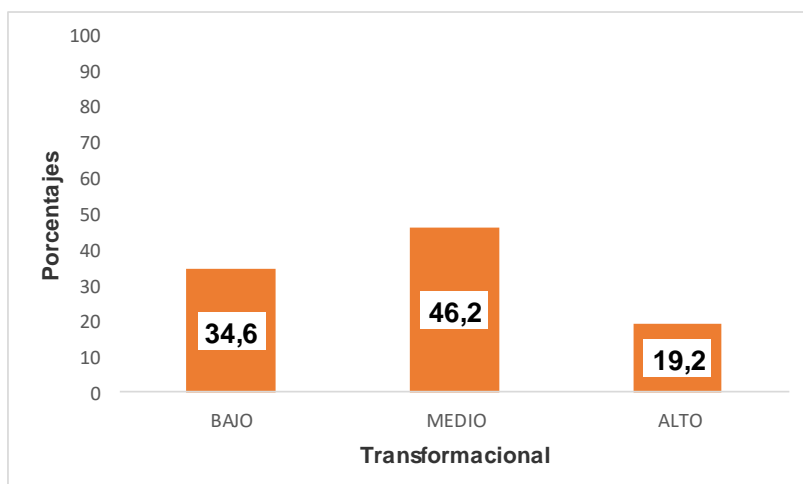


Figura 1 Liderazgo: Transformacional

Fuente: Tabla 3

Interpretación

El 46,2%, de una muestra de 30 colaboradores, tiene un nivel medio en Liderazgo: Transformacional, el 34,6 % un nivel bajo. Es notable que el 19,2% tenga un nivel alto.

De la variable: Liderazgo: **Transaccional**

Tabla 4 Liderazgo: Transaccional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	26,7
Medio	13	43,3
Alto	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Interrogantes del 14 al 19. Encuesta. Trabajadores de GEDK telecomunicaciones MOVISTAR S.A distrito Huacho.

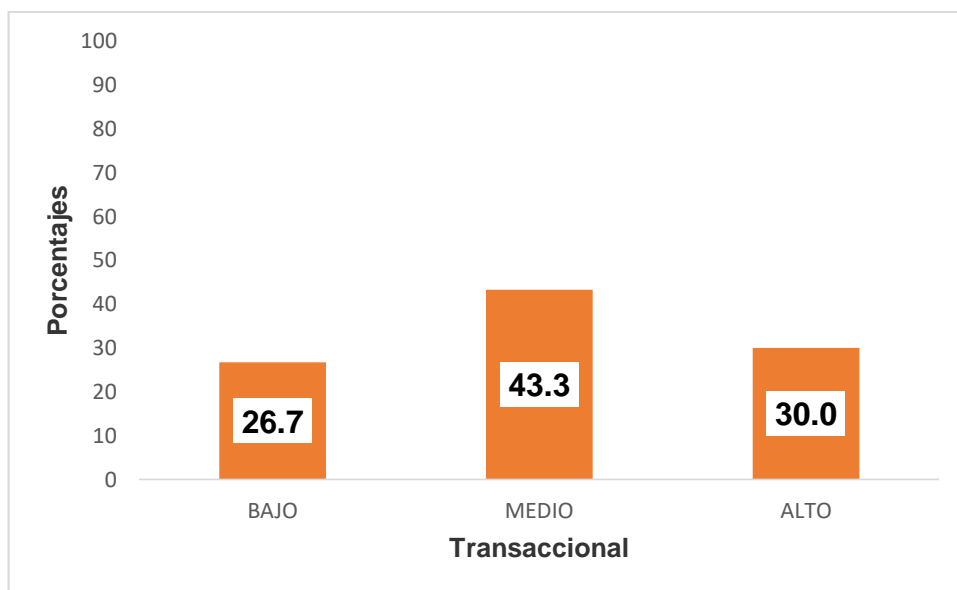


Figura 2 Liderazgo: Transaccional

Fuente: Tabla 4

Interpretación

El 43,3%, de una muestra de 30 colaboradores, tiene un nivel medio en Liderazgo: Transaccional, el 26,7 % un nivel bajo. Es notable que el 30,0% tenga un nivel alto.

De la variable: Liderazgo: **Situacional**

Tabla 5 Liderazgo: Situacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	23,3
Medio	11	36,7
Alto	12	40,0
Total	30	100,0

Fuente: Interrogantes del 20 al 28. Encuesta. Trabajadores de GEDK telecomunicaciones MOVISTAR S.A distrito Huacho.

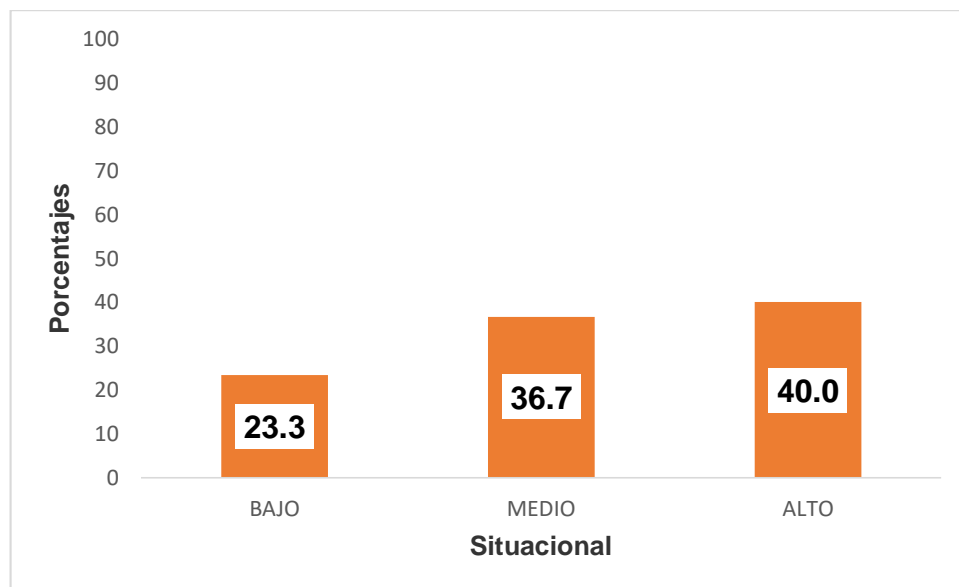


Figura 3 Liderazgo: Situacional

Fuente: Tabla 5

Interpretación

El 40,0%, de una muestra de 30 colaboradores, tiene un nivel alto en Liderazgo: Situacional, el 23,3 % un nivel bajo. Es notable que el 36,7% tenga un nivel medio.

De la variable: Liderazgo:

Tabla 6 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	16,7
Medio	14	46,7
Alto	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Interrogantes del 1 al 28. Encuesta. Trabajadores de GEDK telecomunicaciones MOVISTAR S.A distrito. Huacho.

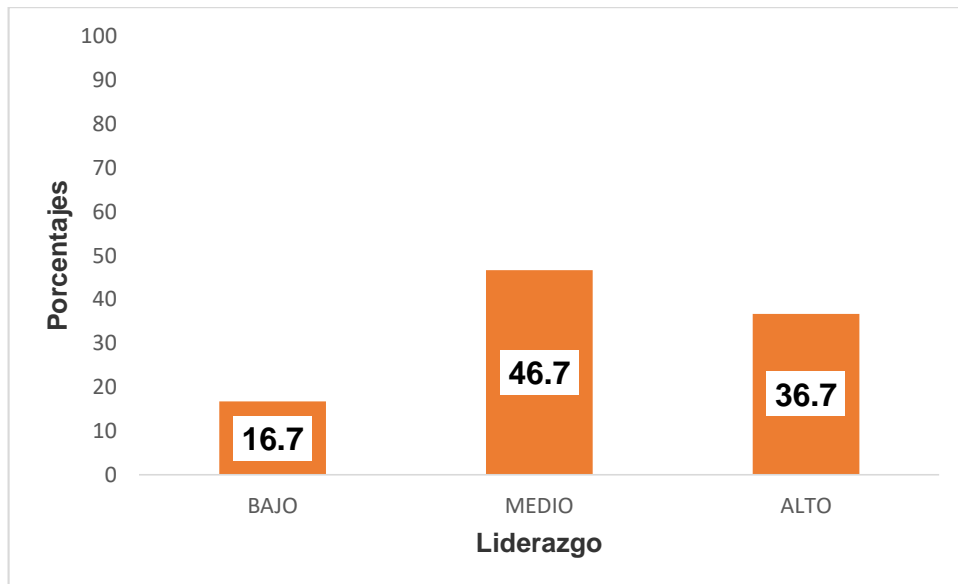


Figura 4 Liderazgo

Fuente: Tabla 6

Interpretación

El 46,7%, de una muestra de 30 colaboradores, tiene un nivel medio en Liderazgo, el 16,7 % un nivel bajo. Es notable que el 36,7% tenga un nivel alto.

De la variable: Trabajo en Equipo: **Comunicación**

Tabla 7 Trabajo en Equipo: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	26,7
Medio	9	30,0
Alto	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: Interrogantes del 1 al 9. Encuesta. Trabajadores de GEDK telecomunicaciones MOVISTAR S.A distrito Huacho.

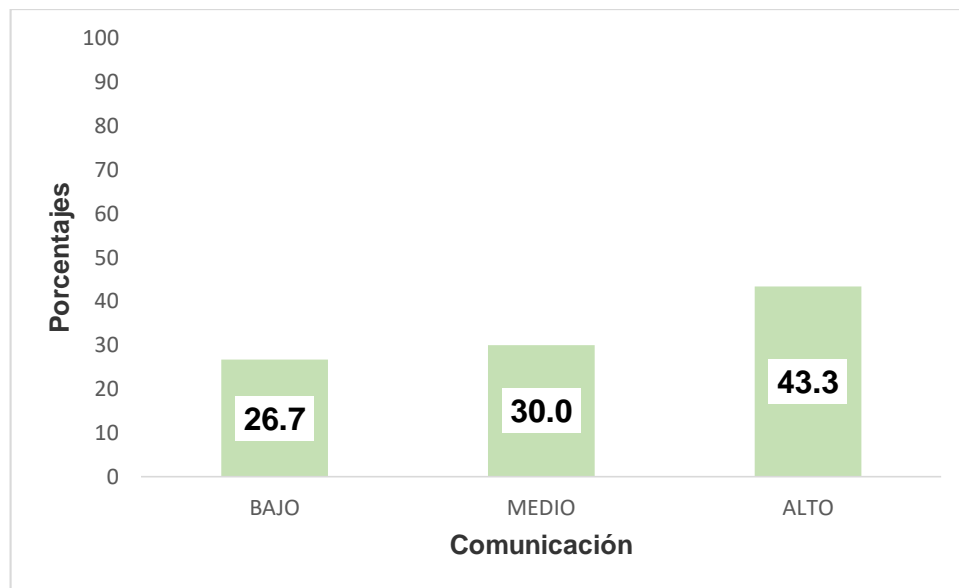


Figura 5 Trabajo en Equipo: Comunicación

Fuente: Tabla 7

Interpretación

El 43,3%, de una muestra de 30 colaboradores, tiene un nivel alto en Trabajo en Equipo: Comunicación, el 26,7 % un nivel bajo. Es notable que el 30,0% tenga un nivel medio.

De la variable: Trabajo en Equipo: **Afectividad**

Tabla 8 Trabajo en Equipo: Afectividad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20,0
Medio	8	26,7
Alto	16	53,3
Total	30	100,0

Fuente: Interrogantes del 10 al 15. Encuesta. Trabajadores de GEDK telecomunicaciones MOVISTAR S.A distrito. Huacho.

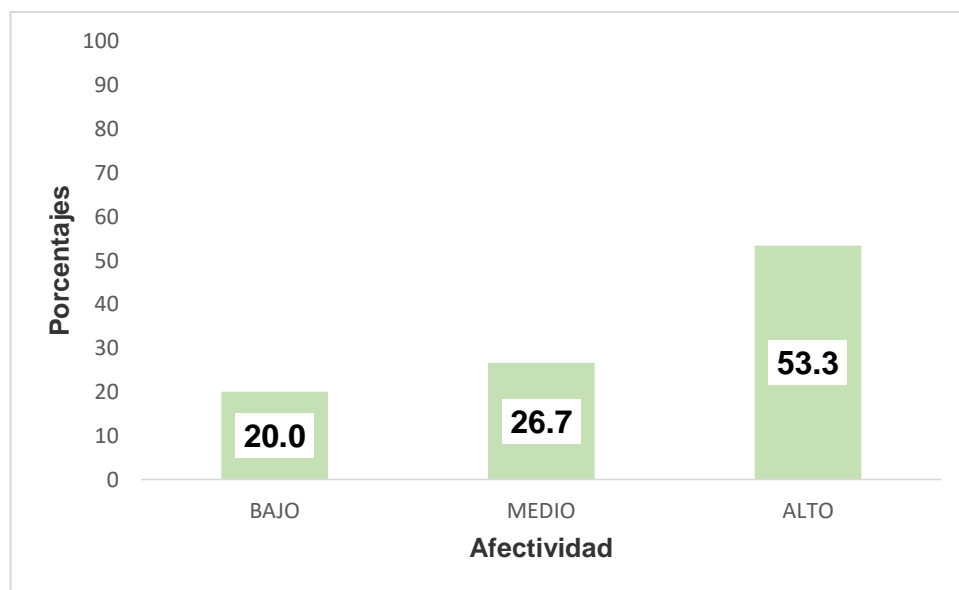


Figura 6 Trabajo en Equipo: Afectividad

Fuente: Tabla 8

Interpretación

El 53,3%, de una muestra de 30 colaboradores, tiene un nivel alto en Trabajo en Equipo: Afectividad, el 20,0 % un nivel bajo. Es notable que el 26,7% tenga un nivel medio.

De la variable: Trabajo en Equipo: **Armonía**

Tabla 9 Trabajo en Equipo: Armonía

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20,0
Medio	10	33,3
Alto	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Interrogantes del 16 al 23. Encuesta. Trabajadores de GEDK telecomunicaciones MOVISTAR S.A distrito Huacho.

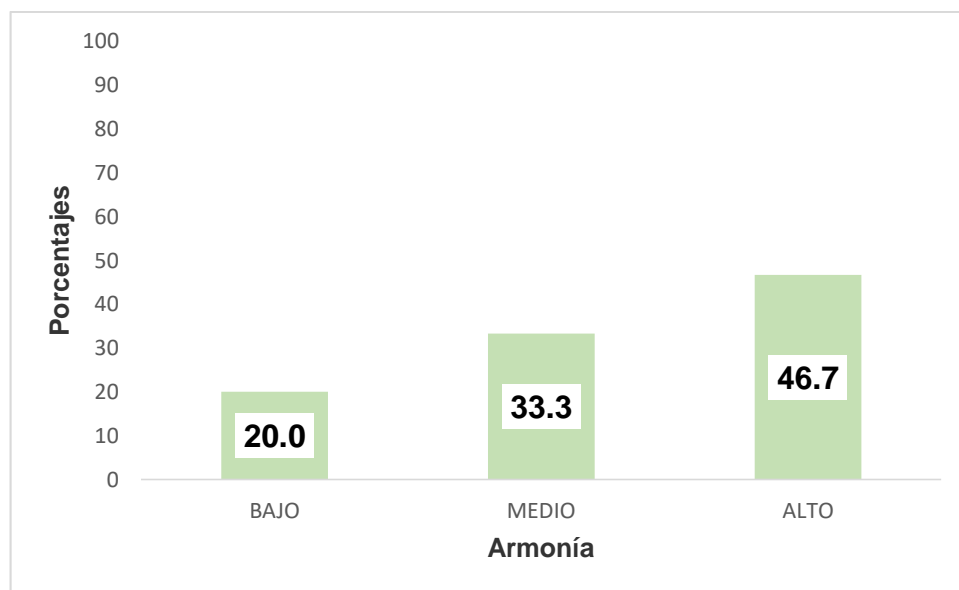


Figura 7 Trabajo en Equipo: Armonía

Fuente: Tabla 9

Interpretación

El 46,7%, de una muestra de 30 colaboradores, tiene un nivel alto en Trabajo en Equipo: Armonía, el 20,0 % un nivel bajo. Es notable que el 33,3% tenga un nivel medio.

De la variable: Trabajo en Equipo

Tabla 10 Trabajo en Equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	16,7
Medio	13	43,3
Alto	12	40,0
Total	30	100,0

Fuente: Interrogantes del 1 al 23. Encuesta. Trabajadores de GEDK telecomunicaciones MOVISTAR S.A distrito Huacho.

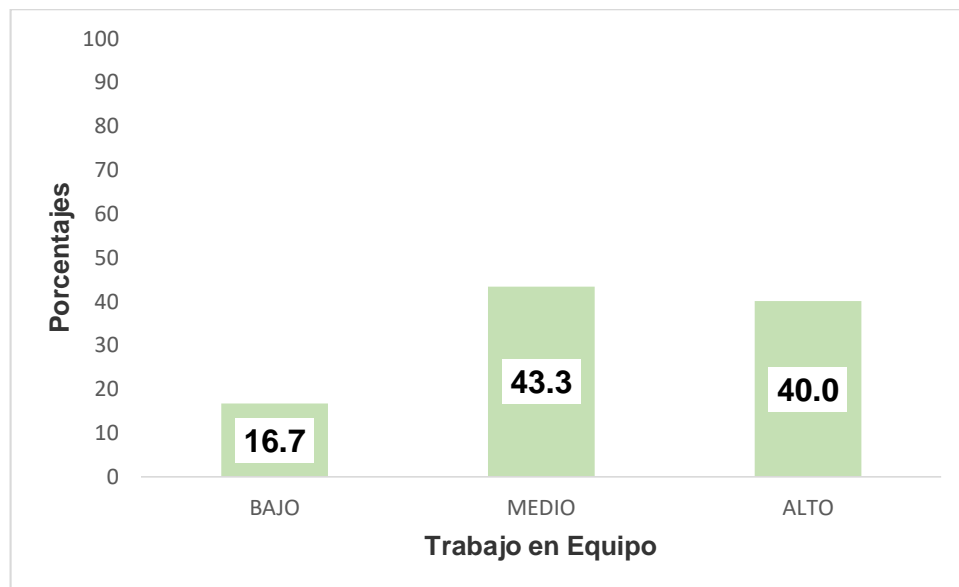


Figura 8 Trabajo en Equipo

Fuente: Tabla 10

Interpretación

El 43,3%, de una muestra de 30 colaboradores, tiene un nivel medio en Trabajo en Equipo: Armonía, el 16,7 % un nivel bajo. Es notable que el 43,3% tenga un nivel medio.

4.2 Contrastación de hipótesis

Aplicamos la docimasia de hipótesis, mediante la prueba de Spearman

4.2.1. Contrastación de la primera hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

Tabla 11 Relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo

		Correlaciones		
			Liderazgo transformacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

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

Interpretación

Se observa una relación r igual a 0,823, y significancia p igual a 0,000; menor a 0,05. Visto estos resultados es aceptable la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Se evidencia la existencia de una correlación positivamente alto del liderazgo transformacional con el trabajo en equipo

4.2.2. Contrastación de la segunda hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

Tabla 12 Relación significativa entre liderazgo transaccional y el trabajo en equipo

Correlaciones				
			Liderazgo transaccional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

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

Interpretación

Se observa una relación r igual a 0,796, y significancia p igual a 0,000; menor a 0,05. Visto estos resultados es aceptable la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Se evidencia la existencia de una correlación positivamente alto del liderazgo transaccional con el trabajo en equipo.

4.2.3. Contrastación de la tercera hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre el liderazgo Situacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

H_1 : Existe relación entre el liderazgo Situacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

Tabla 13 Relación significativa entre liderazgo Situacional y el trabajo en equipo

Correlaciones				
			Liderazgo Situacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo Situacional	Coefficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

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

Interpretación

Se observa una relación r igual a 0,901, y significancia p igual a 0,000; menor a 0,05. Visto estos resultados es aceptable la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Se evidencia la existencia de una correlación positivamente alto del liderazgo situacional con el trabajo en equipo.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis general

H_0 : No existe relación entre el Liderazgo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A. del Distrito de Huacho. 2018.

H_1 : Existe relación entre el Liderazgo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A. del Distrito de Huacho. 2018.

Tabla 14 Relación significativa entre Liderazgo y el trabajo en equipo

Correlaciones				
			Liderazgo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,886**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000		
N		30	30	

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

Interpretación

Se observa una relación r igual a 0,886, y significancia p igual a 0,000; menor a 0,05. Visto estos resultados es aceptable la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Se evidencia la existencia de una correlación positivamente alto del liderazgo con el trabajo en equipo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Con la verificación de las hipótesis investigativas se han confirmado con la correlación de Spearman, positiva alta. Asimismo a nivel de dimensiones de las variables, existe correlación positiva alta. Eso demuestra que el liderazgo y el trabajo en equipo la se relacionan positiva y alta en todas las hipótesis, general y específicas.

Se ha mejorado notablemente lo hallado por (Aguilera, 2013), cuando investigó sobre liderazgo y el clima laboral; cuando, diseñó el propósito de correlacionar el clima de trabajo y liderazgo, mediante una indagación mixta: cuantitativa (interrogatorios), cualitativa con unidades de análisis de discusiones. Determinó que la totalidad de los funcionarios, son líderes autocráticos, orientados llanamente a las tareas, produciendo en los trabajadores desconfianza, mínima contribución, al no sentirse estimados, provocando descontento funcional en sus labores por desmotivación en sus desempeños. Concluyendo la existencia de una intervención mínima por parte del líder, que provoquen a los trabajadores compañerismo, compromiso y deber de las actividades o tareas encomendadas, y sugiere que la organización implique a todos su contribución con independencia, para perfeccionar todas las labores con una alta performance.

Son similares a lo demostrado en(Toro , 2015), sobre el *valor* laboral en conjunto cohesionado organizacionalmente hoy en día. Cuando analizó muchas nociones del trabajo corporativo y su optimización, provocando flujos interrelacionales consolidados y que incidan en la productividad empresarial. Concluyendo que laborar en conjunto posee un bien cuantitativa y cualitativa, consecuencia sinérgica, permitiendo el cumplimiento de fines y la calidad competitiva.

Expresó la necesidad que los funcionarios desarrollen sus maniobras de líderes para orientarlos exitosamente a sus trabajadores, beneficiando a la empresa.

Los resultados se aproximan a lo probado por la investigación de (Hernández, 2013) sobre liderazgo en las organizaciones con una visión de la etología. Concluyendo que un guía, en la corporación es el más competente valorativamente y éticamente, cuando controla medios transparentes, escucha a todos; y reconoce competencias de todos, fortaleciéndolas con horizontalidad, comunitariamente; formándose continuamente en planificación organizacional, priorizando la humanidad, la buena relación y emprendimiento.

Los resultados son superiores a lo investigado en (León, 2013) sobre las contribuciones de las acciones del líder, interactividades personales, y las estructuras humanas cohesionadas hacia el clima corporativo, mediante una casuística; cuando, identificándolas, explicándolas, describiéndolas mediante un estudio casuístico. Mencionó que la vitalidad medial de las organizaciones vigentes se refiere al humano. Son individuos los que planifican, definen y efectúan los flujos e instrucciones para lograr los propósitos.

Asimismo se relaciona con lo demostrado por (Alvarado, 2016) en su tesis sobre el tipo de líder con estrategia se correlaciona la situación laboral cohesionado; cuando, estableció una correlación entre el líder con pensamientos estratégicos y el trabajo en equipo. Fue descriptivo relacional. Estableciendo variables: liderazgo estratégico y trabajo en equipo. Los datos se realizaron estadísticamente usándose el número de relación Pearson, significativamente al 0.05. Concluyendo que existe una correlación proporcional positiva del liderazgo estratégico y el trabajo en equipo., mientras que en las hipótesis específicas no halló correlación con significancias entre sus dimensiones.

Se amplía lo demostrado por (Castro, 2014) sobre elementos básicos de un líder transformacional en la gestión educacional; cuando correlacionó al clima laboral y la forma de actuar del líder. Fue una indagación mixta, cuantitativo; recopilándose información del clima laboral en las organizaciones educacionales y la actuación del líder con un instrumento llamado cuestionario. Otra de forma cualitativa, con unidades de análisis de discusión, también instrumentado por un cuestionario.

También es superior a lo hallado por (Champi,, 2016) en su investigación sobre *Habilidades de liderazgo y su relación con el clima institucional, cuando* determinó una correlación entre las capacidades del líder y su vinculación al clima organizacional, concluyendo que los profesionales de la educación poseen un mínimo de datos en el cumplimiento de su labores, exiguas opciones en el desarrollo institucional, sintiendo que sus salarios no son atractivos en relación con otros profesionales perjudicando el clima organizacional y; donde el cuerpo directivo lo prioriza el esfuerzo de los docentes, brindándoles mínimo reforzamiento para un formato de líder empresarial, Las unidades de análisis totales fue de 20 educadores, no probabilística, donde los datos tuvieron un tratamiento estadístico descriptiva y proyectiva. Concluyendo la existencia de correlación entre las capacidades el líder y el clima organizacional, optima al 80 por ciento, observándose que los educadores tienen intervención en los aspectos de la investigación, produciendo compañerismo en los planes que direcciona y producen propósitos duraderos en sus respectivas áreas.

Asimismo los resultados coinciden con (Rivas, 2013), en su tesis sobre un tipo de líder situacional y responsabilidades Organizacionales, cuando concluyó que las personas se transformaron en germen fundamental de idoneidad empresarial. Toda corporación valora la vitalidad de los recursos humanos y sus priorizaciones estratégicas. Y también existe coherencia con las prácticas directivas. Marcando así diferencias empresariales. Los individuos contribuyen con valores, no transferible.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

Es decir existe una vinculación del líder y los trabajadores, motivándolos y transformándolos.

- Existe relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

Se manifiesta un liderazgo institucional, centrado en roles de control, planificación y performance de los trabajadores; promoviéndose un liderazgo acatamiento.

- Existe relación entre el liderazgo Situacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018.

Se ha demostrado un liderazgo se adapta relacionándose con el contexto y performance de los trabajadores, con eficiencia constante, conforme a las urgencias, siempre en cohesión total.

- Existe relación entre el Liderazgo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A. del Distrito de Huacho. 2018.

Se ha demostrado que las capacidades empresariales con liderazgo, influyen en los trabajadores en su actuación personal o en equipo.

Asimismo se ha observado una cohesión laboral, reuniendo trabajadores hábiles, para efectuar quehaceres resueltos con excelentes logros.

6.2 Recomendaciones

- Habiéndose observado probabilidades estadísticamente superiores de correlación de liderazgo transformacional no hay que generalizar a todo contexto organizacional. Para contextos conservadores, de mínimas modificaciones, y trabajadores experimentados que regocijan laboralmente, el liderazgo transformacional no es una óptima alternativa.

Si los trabajadores tienen un nivel experiencial, conciernen en una corporación equilibrada, autocontrolada, el modelo transaccional y no el transformacional puede convertirse en alternativa a seguir.

- Habiéndose observado probabilidades estadísticamente superiores de correlación de liderazgo transaccional, podría esta situación frenar la innovación por mantenerse en el acatamiento de propósitos predefinidos. No se desempeña, si se promueve lealtad, identidad del trabajador, con una comunicación con limitaciones a una avenencia servicial y distinciones. Podrían las puniciones ser desmotivadoras.
- Habiéndose observado probabilidades estadísticamente superiores de correlación de liderazgo Situacional, debemos controlar la insolvencia de conservar planes extensos. En contextos tumultuosos, cambiantes, se tiene que concentrar en gestiones situacionales.

También pueden perturbar las figuraciones. Contextos turbulentos cambian a los individuos para enfrentar situaciones problemáticas.

- Habiéndose observado probabilidades estadísticamente superiores de correlación de liderazgo ¿Qué observamos en las gestiones de individuos?
El líder siempre se sitúa en lo alto de todos. Basado en seres humanos. Comunicando visiones.
- En referencia al trabajo en equipo, surgen problemas. Por lo que se debe comprometer al grupo y ejercer control con calidad y calidez.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Bass, B. (1985). *Transformational Leadership*. Washintong: Psychology Press.

Centro de Estudios Regionales. (2011). *Encuesta de hogares*. Barrancabermeja. Colombia.

7.2 Fuentes bibliográficas

Aguilar, J., y Vargas, J. (2010). Trabajo en equipo. Caracas: Network Sicología Organizacional.

Alvarado, N. (2016). Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Bell, J. (2005). *Cómo hacer tu primer trabajo de investigación*. México: Gedisa

Bernal, J. (2015). Administración de recursos humanos y compromiso laboral de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España.

Buendía, L.; Colás, M. y Hernández, F. (1998): Métodos de investigación en Psicopedagogía. McGraw-Hill, Madrid.

Carrasco, S. (2006). Metodología de la Investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos.

Castillo, J. (2012). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad. Bogotá, Colombia: Ecoe.

Castro, C. (2014). Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura. Piura: Universidad de Piura.

Champi, J. (2016). Habilidades de liderazgo y su relación con el clima institucional en docentes de la Institución Educativa “Virgen de las Mercedes” de Ccapcca. Andahuaylas. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson .

- Córdoba, C. (2005).). Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Coriat, B. (13 de 5 de 2000). Pensar al revés. Colombia: Siglo XXI.
- Cuesta, A. (2016). Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P. Obtenido de Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México.
- Estrada, S. (2007). El Liderazgo a través de la Historia. México: Harla.
- Evans , J., & Lindsay, W. (2008). Administración y control de la calidad. México: Cengage.
- Fernández, E. (2010). Administración de empresas: un enfoque interdisciplinario. Madrid, España: Paraninfo.
- Fischman, D. (2005). El líder transformador II. Lima: Lima, Ed. UPC – Orbis Ventures.
- García, Sánchez y Zapata. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.
- George, J., y Jones, G. (2014). Administración Contemporánea. México: Mc Graw Hill.
- Goman, C. (1992). An Examination of Adams “Theory of Inequity” en Administrative. Academy of Management Journal. .
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad. México: McGraw-Hill.
- Hernández , R., Fernández , C. y Baptista , P. (2014). Metodología de la investigación. 5a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hersey, K., & Blanchard , H. (1998). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Nueva Jersey: Prentice Hall).
- House, R. (1977). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. NY: Administrative Science Quarterly.
- Lacalle, G. (2011). Operaciones administrativas de recursos humanos. Madrid: Editex.
- Latorre, A., Rincón D. y Arnal, J. (2003): Bases Metodológicas de la Investigación Educativa. Experiencia S.L., Barcelona

- León, S., y Díaz, P. (2013). Técnicas de comunicación y de coordinación de equipos. In Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. Paraninfo, pp. 193-220. Gale eBooks,
- MacGregor, J. (1981). Leadership. NY: Edición Kindle.
- Marquez, P. (2016). Gestión Educativa y compromiso organizacional de los docentes en las instituciones públicas del Nivel Secundario del Distrito de Huacho, años 2015 -2016. De la Universidad Jose Faustino Sanchez Carrión. Huacho. Escuela de Posgrado. .
- Marquina, C. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Maslow, A. (1995). Vida Enseñanza del Crador de la Psicología Humanista. Madrid: Mc Graw Hill.
- Maxwell, J. (2009). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Madrid: Grupo Nelson; Edición: Revised, Updated ed.
- Méndez, C. (2011). Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Obtenido de Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Montero, M., y Rodríguez, D. (2014). Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Rustom, A. (1990). Elementos de Probabilidad y su aplicación a la Agronomía, Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales, Universidad de Chile.
- Tamayo, M. (1997). El proceso de la investigación científica. México. : Editorial Limusa S.A.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. Psychological Boletín, Vol.108, N° 02, 171-192.
- Patrón, R. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global. Anáhuac Journal. 13(2). 9- 26.

- Pizzolante, Í. (2004). *El poder de la comunicación estratégica*. Colombia.: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
- Quiroga, S. (2007). *Compromiso organizacional: análisis de una organización gastronómica*. Tesis de Licenciatura. UDA. Tesis de Licenciatura. UDA.
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*.
- Rivas, C. (2013). *Liderazgo Situacional y Compromiso Organizacional en trabajadores con cargos gerenciales y jefaturas de áreas en una entidad pública en la ciudad de Piura*. Lima: Universidad Antenor Orrego.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Zamora, G. (2009). *Organizational Commitment of chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools*.

7.4 Fuentes electrónicas

- Aguilera, V. (2013). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Alcalá: Universidad de Alcalá. Obtenido de [file:///C:/Users/Alumno\(a\)/Downloads/Tesis%20doctoral%20V%C3%ADctor%20Aguilera.pdf](file:///C:/Users/Alumno(a)/Downloads/Tesis%20doctoral%20V%C3%ADctor%20Aguilera.pdf)
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?*. Obtenido de <http://direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArciniegacompromisoorganizacional.pdf>
- Balcazar, N. (s/f). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/003935219849594fce49e>
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Obtenido de <http://www.ucm.es/BUCM/compuodoc/s/10005/101968381.htm>
- Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. ((2011)). *Beneficios del compromiso normativo para las organizaciones*. Obtenido de

<http://direccionestrategica.itam.mx/beneficios-del-compromiso-normativo-para-las-organizaciones/#more-2012>

- Cabrera, I. (2014). *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la universidad César Vallejo, sede Huaral*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4466/Pinedo_NMA.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y
- Castillo, D. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Obtenido de De la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Perú.: file:///F:/PERCY%20ALIAGA/Del%20Castillo_MAY.pdf
- Edel R. y García A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Obtenido de www.eumed.net/libros/2007c/340.
- García O. y Pijail, A. (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel Amanda Patricia Universidad Politécnica Estatal del Carch*. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/145>
- Hernández, J. (2013). *El liderazgo organizacional:na aproximación desde la perspectiva etológica*. Bogotá: Universidad del Rosario. Obtenido de https://www.academia.edu/7563294/i_EL_LIDERAZGO_ORGANIZACIONAL_UNA_APROXIMACION_DESDE_LA_PERSPECTIVA_ETOLOGICA?auto=download
- Lefcovich, M. (4 de 12 de 2005). *Kaizen para la armonía y el equilibrio organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/kaizen-armonia-equilibrio-organizacional/>
- Lledó, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://pauliitar.wordpress.com/2013/05/09/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano/>
- León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. Arauca, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/30348533/77095622013doc/>

- Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Obtenido de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Rodriguez, H. (2009). *Dimensiones de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Taylor, F. (1940). Obtenido de <http://www.managershelp.com/administracion-cientifica-de-taylor-3.htm>
- Vázquez, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Obtenido de <http://mirtublog.blogspot.com/2014/03/que-es-la-gestion-de-talento-humano.html#.wxvugtqvymu>.
- Vera, E. (2017). *El Talento Humano y la Enseñanza de los docentes de la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11768/vera_ze.pdf?sequence

ANEXOS

Instrumento de evaluación

Variable: Liderazgo

Apreciados trabajadores, te presento una serie de preguntas sobre liderazgo, solicitándote respuestas con franqueza, en forma anónima.

INDICACIONES:

Examine las preguntas y escriba una equis (x), considerando la valoración:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

ITEM	LIDERAZGO	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Transformacional					
	Consideración individualizada					
1	El gerente de tu empresa conserva medios comunicacionales abiertos					
2	El gerente de tu empresa comprende el valor del respeto.					
3	El gerente de tu empresa elogia tu aporte personal					
	Estimulación intelectual					
4	El gerente de tu empresa te motiva.					
5	El gerente de tu empresa toma riesgos					
6	El gerente de tu empresa pide opiniones.					
7	Los gerentes de tu empresa provocan y avivan ideas creativas					
	Motivación					
8	El gerente de tu empresa emite visiones atractivas y estimulantes					
9	Necesitas de una meta para motivarte.					
10	El estilo de liderar en tu empresa, con el futuro; está basado en capacidades comunicacionales					
	La relación ideal					
11	La empresa posee un elevado liderazgo transformacional.					
12	El gerente de tu empresa suministra visiones y propósitos, actitudes y políticas					
13	El gerente de tu empresa proclama afectividades de las misiones					
	Transaccional					
	Dirección por excepción					
14	El gerente en tu empresa se guía por la frase "si todo está bien, para que cambiar".					

15	El gerente en tu empresa supone, que no eres hábil, no muestras autonomía.					
16	El gerente en tu empresa es atento y toma correcciones preventivas.					
	Recompensa contingente.					
17	El gerente en tu empresa conjetura acuerdos o tratos, para conseguir logros.					
18	Las distinciones son múltiples en tu empresa					
19	La ayuda en tu empresa es independiente del logro, demostrando estimación.					
	Situacional					
	Dirige					
20	Tu empresa posee estrategias de incremento corporativo					
21	Es consciente del trabajo que realizan los subordinados					
22	Se considera un buen líder para dirigir, organizar, asesorar					
	Delega					
23	Delega funciones organizadamente					
24	Confía en sus subordinados					
25	El gerente expresa su confianza dando funciones a sus subordinados					
	Asesora					
26	El gerente asesora en forma coherente					
27	El gerente apoya ante cualquier situación					
28	El gerente previene y toma en cuenta el horario para poder asesorar					

Variable: Trabajo en Equipo

ITEM	TRABAJO EN EQUIPO	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Comunicación					
	Informativa					
1	Tu empresa comunica sus prácticas con transparencia.					
2	Con la comunicación, tu empresa incrementa cumplimientos, reduciendo energías.					
3	Cuando la comunicación en tu empresa es incompleta concibe equivocaciones y fuerzas emotivas no deseables					
	Formativa					
4	El gerente de tu empresa conserva libre los medios comunicacionales.					
5	Observas en tu empresa todos los recados admite autocorrecciones					
6	Tu empresa pregunta siempre, qué piensas de tus compañeros.					
	Motivacional					
7	Aliento a mis compañeros ante cualquier situación no muy cómoda					
8	Cada uno trabaja por su cuenta para quedar bien ante las autoridades					
9	Empujo el carro cuando éste se quiere quedar sin avanzar					
	Afectividad					
	Confianza					
10	Tu empresa promueve la situación laborar para vivir, manifestar afectividades positivamente.					
11	Observas en tu empresa, abrazos, aplausos, etc.,					
12	En tu empresa se usa el diálogo para efectuar gratos afectos					
	Emociones Positivas					
13	Te sientes con libertad en tu empresa de expresar halagos.					
14	Me siento contento cuando uno de mis compañeros suben de cargo					
15	Participo de manera entusiasta ante cualquier orden					
	Armonía					
	Empatía					
16	El gerente utiliza la empatía con los demás como herramienta principal.					
17	El gerente se ubica en el lugar de los trabajadores					
	Previene el conflicto					
18	Mis pensamientos no son egoístas en la organización. Estamos consciente de las necesidades.					

19	Cualquier dirigente en la organización entiende que los alcances de su labor vas más allá del simple objetivo de conseguir ganancias al precio que sea.					
20	Siempre trato de apaciguar las cosas					
	Apreciativo					
21	El gerente de tu empresa celebra tu contribución individual que puedes aportar al equipo					
22	El gerente de tu empresa reconoce tu esfuerzo y lo recompensa					
23	El gerente de tu empresa contribuye a tu desarrollo personal, mediante capacitaciones, etc.					

Tabla SPSS

LIDERAZGO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	1	3	2	4	3	1	5	2	3	2	3
2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	1	4
3	3	3	2	3	2	4	3	4	5	2	3
4	2	4	1	4	3	2	4	4	3	3	2
5	3	5	2	3	2	3	3	3	3	4	3
6	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2
7	5	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1
8	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2
9	3	3	3	1	5	4	2	1	2	3	2
10	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3
11	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2
12	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3
13	3	2	1	2	3	5	2	3	2	3	3
14	4	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3
15	5	2	3	2	3	3	4	5	1	3	3
16	4	1	2	3	4	4	4	2	2	5	5
17	3	1	3	4	3	3	3	1	3	5	4
18	2	2	2	5	2	3	2	2	2	4	3
19	3	3	3	4	3	2	3	2	2	5	4
20	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3
21	3	2	3	4	2	2	1	2	4	3	2
22	2	3	2	3	3	2	2	2	5	4	2
23	2	4	3	2	3	2	3	3	5	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

TRABAJO_EQUIPO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 23 de 23 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	5	3	2	3	1	4	2	4	1	4	3
2	5	2	3	5	2	3	3	5	2	5	5
3	4	3	5	3	3	2	4	3	3	2	5
4	5	2	3	3	4	3	5	3	4	3	3
5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4
6	2	4	4	3	3	1	3	3	3	1	5
7	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4
8	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4
9	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	5
10	2	3	4	2	1	2	3	2	1	5	3
11	3	2	3	2	3	3	4	2	2	4	4
12	5	3	4	2	2	2	5	2	3	2	3
13	3	4	3	1	2	3	4	1	2	3	4
14	5	5	2	4	3	4	3	1	3	4	3
15	3	4	3	3	2	5	2	2	2	5	2
16	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3
17	3	4	2	3	2	2	4	2	4	3	3
18	4	3	1	2	4	3	3	2	3	4	2
19	5	2	1	3	4	2	2	5	2	3	3
20	4	3	2	2	4	1	2	4	3	3	4
21	2	2	1	4	3	2	3	4	2	4	3
22	2	3	2	3	3	3	1	3	3	4	2
23	1	2	3	4	4	1	5	2	1	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Validación 1:



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Transformacional								
Consideración individualizada								
1	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación	/		/		/		
2	El líder de la organización abarca también la necesidad de respetar	/		/		/		
3	El líder de la organización celebra tu contribución individual que puedes aportar al equipo	/		/		/		
Estimulación intelectual								
4	El líder de la organización te motiva.	/		/		/		
5	El líder de la organización toma riesgos	/		/		/		
6	El líder te solicita ideas.	/		/		/		
7	Los líderes de la organización estimulan y fomentan la creatividad	/		/		/		
Motivación								
8	El líder de la organización articula una visión que es atractivo y estimulante para ti.	/		/		/		
9	Sientes la necesidad de tener un fuerte sentido de propósito para que puedas ser motivado a actuar	/		/		/		
10	El liderazgo de la organización, con visión de futuro; se apoya de las habilidades de comunicación	/		/		/		
La influencia idealizada (atribuida y conducta)								
11	La organización tiene el más alto nivel de liderazgo transformacional.	/		/		/		
12	El líder de la organización proporciona un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a la obra.	/		/		/		
13	El líder de la organización implica los sentimientos de la misión de las partes interesadas	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Transaccional								
Dirección por excepción								
14	El estilo de liderazgo en la organización podría resumirse en la máxima "si no está roto no lo arregles".	/		/		/		
15	El liderazgo de la organización tiene el presupuesto, que te encuentras en un nivel inferior de desarrollo, no puedes funcionar de modo autónomo y, por tanto, confía en ti.	/		/		/		
16	El líder de la organización está atento y busca las desviaciones de las reglas y de los estándares para tomar medidas correctivas antes de que se produzcan	/		/		/		
Recompensa contingente.								
17	El liderazgo de la organización supone la existencia de un acuerdo o trato, explícito o implícito: recompensa a cambio de resultados.	/		/		/		
18	Las recompensas suelen adoptar formas muy diversas en la organización: elogios por el trabajo bien hecho, el reconocimiento público, o una recomendación para una promoción o para una subida de sueldo ¿esto pasa en tu trabajo?	/		/		/		
19	El refuerzo en la organización es independientemente del resultado, mostrándose aprecio por ti.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Situacional								
Dirige								
20	La organización lidera una estrategia de expansión física y crecimiento organizacional	/		/		/		
21	Es consciente del trabajo que realizan los subordinados	/		/		/		
22	Se considera un buen líder para dirigir, organizar, asesorar	/		/		/		
Delega								
23	Delega funciones organizadamente	/		/		/		

24	Confía en sus subordinados	/		/		/	
25	El líder expresa su confianza dando funciones a sus subordinados	/		/		/	
	Asesora						
26	El líder asesora en forma coherente	/		/		/	
27	El líder apoya ante cualquier situación	/		/		/	
28	El líder previene y toma en cuenta el horario para poder asesorar	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Mo. :

MARIBEL LOURDES GRADOS CAUERO

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION

24 / 10 / 2019

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimension específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



 M(a) Maribel Lourdes Grados Cauero
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del Experto informante



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
	Informativa							
1	La organización transmite sus experiencias de forma clara y directa.	/		/		/		
2	Con la comunicación, la organización aumenta los logros y reduce los esfuerzos	/		/		/		
3	Cuando la comunicación en la organización es defectuosa genera malentendidos y reacciones emocionales indeseables	/		/		/		
	Formativa							
4	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación	/		/		/		
5	Observo en la organización que los mensajes que salen del sistema se reinserta en él y permite la autocorrección	/		/		/		
6	Nos preguntan a menudo, qué pienso de un compañero.	/		/		/		
	Motivacional							
7	Aliento a mis compañeros ante cualquier situación no muy cómoda	/		/		/		
8	Cada uno trabaja por su cuenta para quedar bien ante las autoridades	/		/		/		
9	Empujo el carro cuando éste se quiere quedar sin avanzar	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Afectividad							
	Confianza							
10	La organización es capaz de promover el trabajo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.	/		/		/		
11	Los abrazos, las palmadas, etc., son caricias físicas que todos necesitamos en la organización.	/		/		/		
12	La palabra es un poderoso instrumento para alcanzar gratas emociones y sublimes paroxismos (como cuando leemos una poesía) en la organización.	/		/		/		
	Emociones Positivas							
13	Una caricia verbal es un mensaje que expresa el reconocimiento de las cualidades del otro. Me siento libre de hacer estas expresiones, pero no exagero, ni invento cualidades que el otro no posee.	/		/		/		
14	Me siento contento cuando uno de mis compañeros suben de cargo	/		/		/		
15	Participo de manera entusiasta ante cualquier orden	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Armonía							
	Empatía							
16	El líder utiliza la empatía con los demás como herramienta principal.	/		/		/		
17	El líder se ubica en el lugar de sus seguidores							
	Previene el conflicto							
18	Mis pensamientos no son egoístas en la organización. Estamos consciente de las necesidades.	/		/		/		
19	Cualquier dirigente en la organización entiende que los alcances de su labor vas más allá del simple objetivo de conseguir ganancias al precio que sea.	/		/		/		
20	Siempre trato de apaciguar las cosas							
	Apreciativo							

21	El líder de la organización celebra tu contribución Individual que puedes aportar al equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	El líder reconoce tu esfuerzo y lo recompensa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	El Líder contribuye a tu desarrollo personal, mediante capacitaciones, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable Aplicables despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mo.:

MARIBEL LOURDES GRADOS CAVERO

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION

24 / 10 / 2019

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 M(a) Maribel Lourdes Grados Caveró
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del Experto informante

VALIDACION 2



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Comunicación								
Informativa								
1	La organización transmite sus experiencias de forma clara y directa.	/		/		/		
2	Con la comunicación, la organización aumenta los logros y reduce los esfuerzos	/		/		/		
3	Cuando la comunicación en la organización es defectuosa genera malentendidos y reacciones emocionales indeseables	/		/		/		
Formativa								
4	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación	/		/		/		
5	Observo en la organización que los mensajes que salen del sistema se reinserta en él y permite la autocorrección	/		/		/		
6	Nos preguntan a menudo, qué pienso de un compañero.	/		/		/		
Motivacional								
7	Aliento a mis compañeros ante cualquier situación no muy cómoda	/		/		/		
8	Cada uno trabaja por su cuenta para quedar bien ante las autoridades	/		/		/		
9	Empujo el carro cuando éste se quiere quedar sin avanzar	/		/		/		
DIMENSION 2: Afectividad								
Confianza								
10	La organización es capaz de promover el trabajo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.	/		/		/		
11	Los abrazos, las palmadas, etc., son caricias físicas que todos necesitamos en la organización.	/		/		/		
12	La palabra es un poderoso instrumento para alcanzar gratas emociones y sublimes paroxismos (como cuando leemos una poesía) en la organización.	/		/		/		
Emociones Positivas								
13	Una caricia verbal es un mensaje que expresa el reconocimiento de las cualidades del otro. Me siento libre de hacer estas expresiones, pero no exagero, ni invento cualidades que el otro no posee.	/		/		/		
14	Me siento contento cuando uno de mis compañeros suben de cargo	/		/		/		
15	Participo de manera entusiasta ante cualquier orden	/		/		/		
DIMENSION 3: Armonía								
Empatía								
16	El líder utiliza la empatía con los demás como herramienta principal.	/		/		/		
17	El líder se ubica en el lugar de sus seguidores							
Previene el conflicto								
18	Mis pensamientos no son egoístas en la organización. Estamos consciente de las necesidades.	/		/		/		
19	Cualquier dirigente en la organización entiende que los alcances de su labor vas más allá del simple objetivo de conseguir ganancias al precio que sea.	/		/		/		
20	Siempre trato de apaciguar las cosas	/		/		/		
Apreciativo								

21	El líder de la organización celebra tu contribución individual que puedes aportar al equipo	/	/	/			
22	El líder reconoce tu esfuerzo y lo recompensa	/					
23	El Líder contribuye a tu desarrollo personal, mediante capacitaciones, etc.	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Mo. :

ALICIA LOPEZ GUILLERMO PERCY

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACION.

21/10/2019

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del Experto informante
 Dr. Guillermo Aliaga López
 REGUC 10497

VALIDACION 3



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: **LIDERAZGO**

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Caridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Transformacional							
	Consideración individualizada							
1	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación	/		/		/		
2	El líder de la organización abarca también la necesidad de respetar	/		/		/		
3	El líder de la organización celebra tu contribución individual que puedes aportar al equipo	/		/		/		
	Estimulación intelectual							
4	El líder de la organización te motiva.	/		/		/		
5	El líder de la organización toma riesgos	/		/		/		
6	El líder te solicita ideas.	/		/		/		
7	Los líderes de la organización estimulan y fomentan la creatividad	/		/		/		
	Motivación							
8	El líder de la organización articula una visión que es atractivo y estimulante para ti.	/		/		/		
9	Sientes la necesidad de tener un fuerte sentido de propósito para que puedas ser motivado a actuar	/		/		/		
10	El liderazgo de la organización, con visión de futuro; se apoya de las habilidades de comunicación	/		/		/		
	La influencia idealizada (atribuida y conducta)							
11	La organización tiene el más alto nivel de liderazgo transformacional.	/		/		/		
12	El líder de la organización proporciona un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a la obra.	/		/		/		
13	El líder de la organización implica los sentimientos de la misión de las partes interesadas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Transaccional							
	Dirección por excepción							
14	El estilo de liderazgo en la organización podría resumirse en la máxima "si no está roto no lo arregles".	/		/		/		
15	El liderazgo de la organización tiene el presupuesto, que te encuentras en un nivel inferior de desarrollo, no puedes funcionar de modo autónomo y, por tanto, confía en ti.	/		/		/		
16	El líder de la organización está atento y busca las desviaciones de las reglas y de los estándares para tomar medidas correctivas antes de que se produzcan	/		/		/		
	Recompensa contingente.							
17	El liderazgo de la organización supone la existencia de un acuerdo o trato, explícito o implícito: recompensa a cambio de resultados.	/		/		/		
18	Las recompensas suelen adoptar formas muy diversas en la organización: elogios por el trabajo bien hecho, el reconocimiento público, o una recomendación para una promoción o para una subida de sueldo ¿esto pasa en tu trabajo?	/		/		/		
19	El refuerzo en la organización es independientemente del resultado, mostrándose aprecio por ti.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Situacional							
	Dirige							
20	La organización lidera una estrategia de expansión física y crecimiento organizacional	/		/		/		
21	Es consciente del trabajo que realizan los subordinados	/		/		/		
22	Se considera un buen líder para dirigir, organizar, asesorar	/		/		/		
	Delega							
23	Delega funciones organizadamente	/		/		/		

24	Confía en sus subordinados						
25	El líder expresa su confianza dando funciones a sus subordinados	/		/		/	
Asesora							
26	El líder asesora en forma coherente	/		/		/	
27	El líder apoya ante cualquier situación	/		/		/	
28	El líder previene y toma en cuenta el horario para poder asesorar	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables despues de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. Mo^o:

HUERTA HIDALGO WILMER

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

23, 10, 2019

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimension específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 WILMER HUERTA HIDALGO
 DOCENTE DEL CURSO

 Firma del Experto informante



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación								
Informativa								
1	La organización transmite sus experiencias de forma clara y directa.	/		/		/		
2	Con la comunicación, la organización aumenta los logros y reduce los esfuerzos	/		/		/		
3	Cuando la comunicación en la organización es defectuosa genera malentendidos y reacciones emocionales indeseables	/		/		/		
Formativa								
4	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación	/		/		/		
5	Observo en la organización que los mensajes que salen del sistema se reinserta en él y permite la autocorrección	/		/		/		
6	Nos preguntan a menudo, qué pienso de un compañero.	/		/		/		
Motivacional								
7	Aliento a mis compañeros ante cualquier situación no muy cómoda	/		/		/		
8	Cada uno trabaja por su cuenta para quedar bien ante las autoridades	/		/		/		
9	Empujo el carro cuando éste se quiere quedar sin avanzar	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Afectividad								
Confianza								
10	La organización es capaz de promover el trabajo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.	/		/		/		
11	Los abrazos, las palmadas, etc., son caricias físicas que todos necesitamos en la organización.	/		/		/		
12	La palabra es un poderoso instrumento para alcanzar gratas emociones y sublimes paroxismos (como cuando leemos una poesía) en la organización.	/		/		/		
Emociones Positivas								
13	Una caricia verbal es un mensaje que expresa el reconocimiento de las cualidades del otro. Me siento libre de hacer estas expresiones, pero no exagero, ni invento cualidades que el otro no posee.	/		/		/		
14	Me siento contento cuando uno de mis compañeros suben de cargo	/		/		/		
15	Participo de manera entusiasta ante cualquier orden	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Armonía								
Empatía								
16	El líder utiliza la empatía con los demás como herramienta principal.	/		/		/		
17	El líder se ubica en el lugar de sus seguidores	/		/		/		
Previene el conflicto								
18	Mis pensamientos no son egoístas en la organización. Estamos consciente de las necesidades.	/		/		/		
19	Cualquier dirigente en la organización entiende que los alcances de su labor vas más allá del simple objetivo de conseguir ganancias al precio que sea.	/		/		/		
20	Siempre trato de apaciguar las cosas	/		/		/		
Apreciativo								

24	Confía en sus subordinados	/		/		/	
25	El líder expresa su confianza dando funciones a sus subordinados	/		/		/	
Asesora							
26	El líder asesora en forma coherente	/		/		/	
27	El líder apoya ante cualquier situación	/		/		/	
28	El líder previene y toma en cuenta el horario para poder asesorar	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Mo. /

Huerta Hidalgo Wilmer

Especialidad del validador: Maestro en administracion


____/____/____

Pertinencia: El item corresponde al concepto teorico formulado

Relevancia: El item es apropiado para representar al componente dimension especifica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension


 Firma del Experto informante

Validación 4



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Transformacional							
	Consideración individualizada							
1	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación	/		/		/		
2	El líder de la organización abarca también la necesidad de respetar	/		/		/		
3	El líder de la organización celebra tu contribución individual que puedes aportar al equipo	/		/		/		
	Estimulación Intelectual							
4	El líder de la organización te motiva.	/		/		/		
5	El líder de la organización toma riesgos	/		/		/		
6	El líder te solicita ideas.	/		/		/		
7	Los líderes de la organización estimulan y fomentan la creatividad	/		/		/		
	Motivación							
8	El líder de la organización articula una visión que es atractivo y estimulante para ti.	/		/		/		
9	Sientes la necesidad de tener un fuerte sentido de propósito para que puedas ser motivado a actuar	/		/		/		
10	El liderazgo de la organización, con visión de futuro; se apoya de las habilidades de comunicación	/		/		/		
	La influencia idealizada (atribuida y conducta)							
11	La organización tiene el más alto nivel de liderazgo transformacional.	/		/		/		
12	El líder de la organización proporciona un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a la obra.	/		/		/		
13	El líder de la organización implica los sentimientos de la misión de las partes interesadas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Transaccional							
	Dirección por excepción							
14	El estilo de liderazgo en la organización podría resumirse en la máxima "si no está roto no lo arregles".	/		/		/		
15	El liderazgo de la organización tiene el presupuesto, que te encuentras en un nivel inferior de desarrollo, no puedes funcionar de modo autónomo y, por tanto, confía en ti.	/		/		/		
16	El líder de la organización está atento y busca las desviaciones de las reglas y de los estándares para tomar medidas correctivas antes de que se produzcan	/		/		/		
	Recompensa contingente.							
17	El liderazgo de la organización supone la existencia de un acuerdo o trato, explícito o implícito: recompensa a cambio de resultados.	/		/		/		
18	Las recompensas suelen adoptar formas muy diversas en la organización: elogios por el trabajo bien hecho, el reconocimiento público, o una recomendación para una promoción o para una subida de sueldo ¿esto pasa en tu trabajo?	/		/		/		
19	El refuerzo en la organización es independientemente del resultado, mostrándose aprecio por ti.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Situacional							
	Dirige							
20	La organización lidera una estrategia de expansión física y crecimiento organizacional	/		/		/		
21	Es consciente del trabajo que realizan los subordinados	/		/		/		
22	Se considera un buen líder para dirigir, organizar, asesorar	/		/		/		
	Delega							
23	Delega funciones organizadamente	/		/		/		

24	Confía en sus subordinados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	El líder expresa su confianza dando funciones a sus subordinados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asesora		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	El líder asesora en forma coherente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	El líder apoya ante cualquier situación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	El líder previene y toma en cuenta el horario para poder asesorar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable) Aplicables despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Mo. ;

Yenny Escalante Baccinotti
Especialidad del validador: Maestro en Administración.

23/10/19

Pertinencia: El item corresponde al concepto teorico formulado

Relevancia: El item es apropiado para representar al componente dimension especifica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

Eyb

Firma del Experto informante

Nadiezholo Yenny Escalante Candiani

REG. 7205



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
	Informativa							
1	La organización transmite sus experiencias de forma clara y directa.	/		/		/		
2	Con la comunicación, la organización aumenta los logros y reduce los esfuerzos.	/		/		/		
3	Cuando la comunicación en la organización es defectuosa genera malentendidos y reacciones emocionales indescabables.	/		/		/		
	Formativa							
4	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación.	/		/		/		
5	Observo en la organización que los mensajes que salen del sistema se reinserta en él y permite la autocorrección.	/		/		/		
6	Nos preguntan a menudo, qué pienso de un compañero.	/		/		/		
	Motivacional							
7	Allento a mis compañeros ante cualquier situación no muy cómoda.	/		/		/		
8	Cada uno trabaja por su cuenta para quedar bien ante las autoridades.	/		/		/		
9	Empujo el carro cuando éste se quiere quedar sin avanzar.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Afectividad							
	Confianza							
10	La organización es capaz de promover el trabajo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.	/		/		/		
11	Los abrazos, las palmadas, etc., son caricias físicas que todos necesitamos en la organización.	/		/		/		
12	La palabra es un poderoso instrumento para alcanzar gratas emociones y sublimes paroxismos (como cuando leemos una poesía) en la organización.	/		/		/		
	Emociones Positivas							
13	Una caricia verbal es un mensaje que expresa el reconocimiento de las cualidades del otro. Me siento libre de hacer estas expresiones, pero no exagero, ni invento cualidades que el otro no posee.	/		/		/		
14	Me siento contento cuando uno de mis compañeros suben de cargo.	/		/		/		
15	Participo de manera entusiasta ante cualquier orden.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Armonía							
	Empatía							
16	El líder utiliza la empatía con los demás como herramienta principal.	/		/		/		
17	El líder se ubica en el lugar de sus seguidores.	/		/		/		
	Previene el conflicto							
18	Mis pensamientos no son egoístas en la organización. Estamos consciente de las necesidades.	/		/		/		
19	Cualquier dirigente en la organización entiende que los alcances de su labor vas más allá del simple objetivo de conseguir ganancias al precio que sea.	/		/		/		
20	Siempre trato de apaciguar las cosas.	/		/		/		
	Apreciativo	/		/		/		

21	El líder de la organización celebra tu contribución individual que puedes aportar al equipo							
22	El líder reconoce tu esfuerzo y lo recompensa							
23	El Líder contribuye a tu desarrollo personal, mediante capacitaciones, etc.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. M.:

Jesús Escalante Caudillo

Especialidad del validador: Recursos de Administración.

28/10/2019

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimension específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Ryb

Firma del Experto-Informante
Nadiezha Yenny Escalante Caudillo
REG. 7205



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
LIDERAZGO**

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Transformacional							
	Consideración Individualizada							
1	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación	/		/		/		
2	El líder de la organización abarca también la necesidad de respetar	/		/		/		
3	El líder de la organización celebra tu contribución individual que puedes aportar al equipo	/		/		/		
	Estimulación Intelectual							
4	El líder de la organización te motiva.	/		/		/		
5	El líder de la organización toma riesgos	/		/		/		
6	El líder te solicita ideas.	/		/		/		
7	Los líderes de la organización estimulan y fomentan la creatividad	/		/		/		
	Motivación							
8	El líder de la organización articula una visión que es atractivo y estimulante para ti.	/		/		/		
9	Sientes la necesidad de tener un fuerte sentido de propósito para que puedas ser motivado a actuar	/		/		/		
10	El liderazgo de la organización, con visión de futuro; se apoya de las habilidades de comunicación	/		/		/		
	La Influencia Idealizada (atribuida y conducta)							
11	La organización tiene el más alto nivel de liderazgo transformacional.	/		/		/		
12	El líder de la organización proporciona un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a la obra.	/		/		/		
13	El líder de la organización implica los sentimientos de la misión de las partes interesadas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Transaccional							
	Dirección por excepción							
14	El estilo de liderazgo en la organización podría resumirse en la máxima "si no está roto no lo arregles".	/		/		/		
15	El liderazgo de la organización tiene el presupuesto, que te encuentras en un nivel inferior de desarrollo, no puedes funcionar de modo autónomo y, por tanto, confía en ti.	/		/		/		
16	El líder de la organización está atento y busca las desviaciones de las reglas y de los estándares para tomar medidas correctivas antes de que se produzcan	/		/		/		
	Recompensa contingente.							
17	El liderazgo de la organización supone la existencia de un acuerdo o trato, explícito o implícito: recompensa a cambio de resultados.	/		/		/		
18	Las recompensas suelen adoptar formas muy diversas en la organización: elogios por el trabajo bien hecho, el reconocimiento público, o una recomendación para una promoción o para una subida de sueldo ¿esto pasa en tu trabajo?	/		/		/		
19	El refuerzo en la organización es independientemente del resultado, mostrándose aprecio por ti.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Situacional							
	Dirige							
20	La organización lidera una estrategia de expansión física y crecimiento organizacional	/		/		/		
21	Es consciente del trabajo que realizan los subordinados	/		/		/		
22	Se considera un buen líder para dirigir, organizar, asesorar	/		/		/		
	Delega							
23	Delega funciones organizadamente	/		/		/		

24	Confía en sus subordinados						
25	El líder expresa su confianza dando funciones a sus subordinados	/	/	/	/	/	/
	Asesora						
26	El líder asesora en forma coherente	/	/	/	/	/	/
27	El líder apoya ante cualquier situación	/	/	/	/	/	/
28	El líder previene y toma en cuenta el horario para poder asesorar	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mo. :

MIGUEL ANGEL LUNA NEYRA

Especialidad del validador: Dr. EN ADMINISTRACION

23 / 10 / 2019

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

 Dr. Miguel Angel Luna Neyra
 PROFESOR PRINCIPAL
 Firma del Experto informante



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suficiencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
	Informativa							
1	La organización transmite sus experiencias de forma clara y directa.	/		/		/		
2	Con la comunicación, la organización aumenta los logros y reduce los esfuerzos	/		/		/		
3	Cuando la comunicación en la organización es defectuosa genera malentendidos y reacciones emocionales indeseables	/		/		/		
	Formativa							
4	El líder de la organización mantiene abierta la comunicación	/		/		/		
5	Observo en la organización que los mensajes que salen del sistema se reinsera en él y permite la autocorrección	/		/		/		
6	Nos preguntan a menudo, qué pienso de un compañero.	/		/		/		
	Motivacional							
7	Aliento a mis compañeros ante cualquier situación no muy cómoda	/		/		/		
8	Cada uno trabaja por su cuenta para quedar bien ante las autoridades	/		/		/		
9	Empujo el carro cuando éste se quiere quedar sin avanzar	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Afectividad							
	Confianza							
10	La organización es capaz de promover el trabajo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.	/		/		/		
11	Los abrazos, las palmadas, etc., son caricias físicas que todos necesitamos en la organización.	/		/		/		
12	La palabra es un poderoso instrumento para alcanzar gratas emociones y sublimes paroxismos (como cuando leemos una poesía) en la organización.	/		/		/		
	Emociones Positivas							
13	Una caricia verbal es un mensaje que expresa el reconocimiento de las cualidades del otro. Me siento libre de hacer estas expresiones, pero no exagero, ni invento cualidades que el otro no posee.	/		/		/		
14	Me siento contento cuando uno de mis compañeros suben de cargo	/		/		/		
15	Participo de manera entusiasta ante cualquier orden	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Armonía							
	Empatía							
16	El líder utiliza la empatía con los demás como herramienta principal.	/		/		/		
17	El líder se ubica en el lugar de sus seguidores	/		/		/		
	Previene el conflicto							
18	Mis pensamientos no son egoístas en la organización. Estamos consciente de las necesidades.	/		/		/		
19	Cualquier dirigente en la organización entiende que los alcances de su labor vas más allá del simple objetivo de conseguir ganancias al precio que sea.	/		/		/		
20	Siempre trato de apaciguar las cosas	/		/		/		
	Apreciativo							

21	El líder de la organización celebra tu contribución individual que puedes aportar al equipo	/	/	/	/	/	/
22	El líder reconoce tu esfuerzo y lo recompensa						
23	El Líder contribuye a tu desarrollo personal, mediante capacitaciones, etc.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador ; Dr. Mo. :

MIGUEL ANGEL LUAS NEYRA

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

23; 10; 2019

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teorico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimension especifica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

Dr. Miguel Angel Luas Neyra
Firma del Expono informante

Dra. FLOR DE MARÍA LIOO JORDAN
ASESORA

Dr. ABRAHAM CESAR NERI AYALA
PRESIDENTE

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
SECRETARIO

Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
VOCAL

[Dra. FLOR DE MARÍA LIOO JORDAN]

ASESOR

[Dr. ABRAHAM CESAR NERI AYALA]

PRESIDENTE

[Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA]

SECRETARIO

[Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES]

VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]

VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]

VOCAL