

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN**  
**EQUIPO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**  
**TRANSPORTE CRUZ DEL NORTE SAC CHIMBOTE - 2024**  
**Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Garcia Cruz, Jean Carlos

Código ORCID: 0009-0005-3312-2498

**ASESOR:**

Acosta Zárate, Carlos Alberto

Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

**CHIMBOTE – PERU**

**2024**

## Índice general

Índice general.....	ii
Índice de tablas .....	iii
Palabras Clave.....	iv
Constancia de Originalidad.....	v
Título:.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	20
3. Resultados.....	22
4. Análisis y Discusión .....	32
5. Conclusiones.....	36
6. Recomendaciones .....	38
Agradecimiento.....	39
Referencias Bibliográficas .....	40
Anexo y Aprendizaje.....	45

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	22
Tabla 2 .....	22
Tabla 3 .....	23
Tabla 4 .....	23
Tabla 5 .....	24
Tabla 6 .....	24
Tabla 7 .....	25
Tabla 8 .....	25
Tabla 9 .....	26
Tabla 10 .....	26
Tabla 11 .....	27
Tabla 12 .....	28
Tabla 13 .....	29
Tabla 14 .....	30
Tabla 15 .....	31

**Palabras clave:** Liderazgo Transformacional, Trabajo en Equipo

**Keywords:** Transformational leadership, Teamwork

**Línea de investigación.**

Línea de Investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TRABAJADORES TRANSPORTE CRUZ DEL NORTE SAC CHIMBOTE - 2024**" del (a) estudiante: **GARCIA CRUZ JEAN CARLOS**, identificado(a) con Código N° **1118100678**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título:**

**Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en los  
trabajadores de la empresa Transporte Cruz del Norte SAC  
Chimbote - 2024.**

**TITLE**

**Transformational Leadership and Teamwork in the workers of the  
company Transporte Cruz del Norte SAC Chimbote - 2024.**

## Resumen

La investigación buscó examinar cómo el liderazgo transformacional influye en el trabajo en equipo entre los empleados de Transporte "Cruz del Norte". Utilizó un enfoque descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal y no experimental. La población estuvo compuesta por los 128 trabajadores de la empresa, y se seleccionó una muestra probabilística de 55 empleados. Se empleó una encuesta con un cuestionario validado mediante el coeficiente Alpha de Cronbach para garantizar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

El estudio reveló que el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa sobre el trabajo en equipo de los empleados de Transporte Cruz del Norte en 2024, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,438$ , lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada. Las relaciones específicas observadas fueron las siguientes: una correlación positiva baja entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo, con un coeficiente de  $r = 0,392$ ; una correlación positiva baja entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo, con un coeficiente de  $r = 0,266$ ; una correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo, con un coeficiente de  $r = 0,659$ ; y una correlación positiva baja entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo, con un coeficiente de  $r = 0,418$ .

## **Abstract**

The present research proposed to determine the level of influence of "transformational leadership" on the "teamwork" of the workers of "Cruz del Norte" Transport. The research is descriptive, non-experimental and cross-sectional, correlational; The population was made up of the 128 workers of the company, while the sample was composed of 55 workers selected in a probabilistic way. The survey technique was used using a questionnaire as a data collection tool. The instruments used were validated in terms of reliability by using the "Cronbach's Alpha" statistic.

The study concluded that there is a significant influence of "transformational leadership" on the "teamwork" of Transporte Cruz del Norte employees in 2024, with a correlation coefficient  $r=0.438$ , indicating a moderate positive correlation. In addition, a low positive relationship was found between "idealized influence" and teamwork with  $r=0.392$ ; a low positive relationship between "individual consideration" and teamwork with  $r=0.266$ ; a moderate positive relationship between "intellectual stimulation" and teamwork with  $r=0.659$ ; and a low positive relationship between "inspirational motivation" and teamwork with  $r=0.418$ .

## 1. INTRODUCCIÓN

Para la investigación se han considerado los siguientes antecedentes relacionados con las variables de estudio:

Senador (2023), en su estudio propuso determinar la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la tripulación de una naviera peruana en 2023. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básico, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población del estudio consistió en la tripulación del buque tanque, utilizando un muestreo no probabilístico censal que incluyó a 25 unidades de estudio como unidades de análisis. La técnica para recolectar data datos fue la encuesta, utilizando dos cuestionarios con escalas tipo Likert y una prueba de consistencia interna (Alfa Cronbach), que arrojaron valores de 0,999 para la escala de liderazgo transformacional y 0,998 para la escala de trabajo en equipo, indicando una excelente fiabilidad. Los resultados mostraron un p-valor de 0,001 y un coeficiente de 0,856, señalando una relación positiva y significativa entre la influencia idealizada conductual y el trabajo en equipo, con una significatividad estadística de 0,001 y un coeficiente de 0,847. Además, se encontró una relación positiva y significativa entre motivación inspiracional y trabajo en equipo, con una significatividad estadística de 0,001 y un coeficiente de 0,926. En conclusión, este estudio determinó que existe una relación positiva y significativa entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la tripulación de un buque tanque petrolero de una naviera peruana en 2023, con un alto nivel de relación.

Loja (2023), se propuso examinar el impacto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en una clínica de Juliaca. La investigación empleó una metodología básica y cuantitativa, con un diseño no experimental transversal y correlacional causal explicativo. Los hallazgos revelaron que 83,0% del personal de enfermería consideró al liderazgo transformacional como óptimo y calificó trabajo en equipo como bueno. Se observó que la estimulación intelectual tenía un efecto significativo del 40,5% en trabajo en equipo del personal de enfermería, indicando que un liderazgo que promueve el pensamiento crítico y la reflexión tiene un impacto positivo en la

colaboración entre los miembros del equipo. Además, la consideración individual demostró tener un efecto significativo del 52,1% en trabajo en equipo, subrayando la relevancia de un liderazgo que brinda atención personalizada a los miembros del equipo. En conclusión, se estableció que liderazgo transformacional tiene efecto significativo del 98,7% en trabajo en equipo del personal de enfermería en la clínica de Juliaca.

Carvajal y Chicaiza (2023), propusieron investigar cómo el liderazgo transformacional puede mejorar el ambiente laboral en empresas de servicios en Ambato - Ecuador, en el 2023. Utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal, de alcance exploratorio, correlacional y descriptivo. La muestra consistió en 265 personas de la Población Económicamente Activa de Ambato, a quienes se les aplicó una encuesta como instrumento de estudio. Los resultados llegaron a indicar que liderazgo transformacional contribuye positivamente al clima laboral en estas empresas, siendo una estrategia efectiva para promover relaciones líder-empleado único, agradable y positivo. Los hallazgos respaldaron la hipótesis de investigación con un coeficiente de Pearson de 0,620, demostrando una relación significativa entre las variables estudiadas.

Castro (2022), investigó el impacto del liderazgo transformacional en la dinámica de trabajo en equipo entre el personal de enfermería del hospital de Cusco durante 2022. El estudio adoptó enfoque cuantitativo correlacional, causal no experimental y utilizó un cuestionario para recoger datos de una muestra de 125 enfermeros. Los resultados revelaron que 54% del personal experimentó un alto nivel de liderazgo transformacional, mientras que el 42% reportó un nivel moderado. En cuanto al trabajo en equipo, 52% mostró un nivel moderado y 45% un nivel bueno. Las pruebas de hipótesis revelaron que la motivación inspiracional contribuyó en 39,9%, la influencia idealizada en un 31,5%, la estimulación intelectual en 27,5%, y la consideración individualizada en un 21,1% a la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo dentro del hospital de Cusco. En resumen, el estudio concluyó que liderazgo

transformacional ejerció una influencia del 29% en el trabajo en equipo en este contexto hospitalario específico.

Lujan (2022), llevó a cabo un estudio para identificar la relación entre liderazgo y trabajo en equipo entre los empleados de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo durante 2021. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo aplicado, con un diseño no experimental transversal y correlacional. La muestra se llegó a componer por los 20 empleados de la institución. Se utilizó un cuestionario con una escala tipo “Likert”, el cual fue validado en términos de contenido. El cuestionario para liderazgo presentó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,990, mientras que el cuestionario para trabajo en equipo obtuvo un coeficiente de 0,937. Los resultados mostraron que el liderazgo se distribuyó en niveles alto y medio, con un 45% en cada uno, mientras que el trabajo en equipo se presentó a un nivel medio del 40%. El coeficiente Pearson fue de 0,220, con un nivel de significancia superior a 0,05. Se concluyó que no existe una relación significativa entre liderazgo y trabajo en equipo en esta institución, ya que el valor de significancia fue mayor a 0,05, y el coeficiente de correlación reveló una relación positiva baja.

Cantillo (2022), propuso investigar el impacto del liderazgo transformacional y el comportamiento innovador en una empresa de tecnología alimentaria en Bogotá, Colombia, en 2022. Utilizó enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y transversal, encuestando a 150 empleados de la empresa. Los resultados mostraron correlaciones estadísticamente significativas entre el liderazgo transformacional de los líderes y el comportamiento innovador de los empleados, destacándose una asociación más débil con el factor visión ( $r_{xy} = 0,56$ ) y una asociación más fuerte con los factores de inspiración y estimulación ( $r_{xy} = 0,72$  cada uno). Se llegó a concluir que liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en fomentar el comportamiento innovador en el trabajo, facilitando así el desarrollo de nuevas ideas entre los colaboradores. Este estudio identifica prácticas de liderazgo efectivas que promueven la innovación en empresas de rápido crecimiento y alto nivel de incertidumbre.

Alca y Álvarez (2021), llevaron a cabo una investigación exhaustiva sobre la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo entre los empleados de Electro Oriente - Jaén, Cajamarca, durante el año 2021. Emplearon una metodología de investigación aplicada con diseño no experimental transversal y un enfoque descriptivo correlacional. La investigación abarcó una población de 220 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 52 empleados. Los participantes completaron cuestionarios diseñados para evaluar el liderazgo transformacional, que constaba de 24 ítems, y el trabajo en equipo, que se medía a través de 21 ítems. Tras un análisis exhaustivo de los datos realizado con SPSS y Microsoft Excel, encontraron una correlación positiva perfecta entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,967, lo que validó la hipótesis de su investigación. Los hallazgos indicaron que tanto liderazgo transformacional (44,23%) como trabajo en equipo (40,38%) presentaron niveles regulares, situándose entre las categorías de buenos y regulares según los estándares establecidos.

Cano y Maldonado (2021) se enfocaron en investigar la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación en Santiago, Cusco, durante el año 2021. Para llevar a cabo el estudio, emplearon una metodología descriptiva-correlacional con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 16 colaboradores, quienes respondieron a un cuestionario validado por expertos. Los resultados, analizados con el software SPSS, mostraron un valor de significancia (sig) de 0.00, lo que confirmó una relación altamente significativa entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo. El coeficiente pearson obtenido fue de  $r = 0,974$ , indicando una correlación positiva y robusta entre ambas variables. Se llegó a concluir que, un liderazgo transformacional efectivo está estrechamente relacionado con un mejor rendimiento en el trabajo en equipo, subrayando la importancia de promover este tipo de liderazgo para optimizar la colaboración y el desempeño en entornos laborales.

Quispe y Mayta (2021), se dedicaron a investigar exhaustivamente la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en BCP-Lab,

ubicado en La Molina durante el año 2021. Utilizaron un enfoque cuantitativo de naturaleza básica, con un diseño transversal no experimental y un enfoque correlacional. La población del estudio abarcó a todos los colaboradores de BCP-Lab, y la muestra fue censal, compuesta por los 17 colaboradores del área administrativa de la agencia. La recaudación de data se realizó a través de una encuesta que empleó un cuestionario validado como herramienta de medición. Los resultados indicaron que el 53% de los colaboradores experimentaron un alto nivel de liderazgo transformacional, mientras que el 88% consideró que el trabajo en equipo era de calidad regular. Al analizar la correlación mediante el coeficiente “Spearman”, se obtuvo un valor significativo de 0,635 con un p-valor de 0,006, lo cual confirma de manera sustancial la existencia de una relación positiva y directa entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en BCP-Lab, La Molina, durante el año 2021.

García (2021), en su estudio tuvo como finalidad determinar cómo el liderazgo transformacional se relaciona con trabajo en equipo entre el personal municipal de Tambogrande en 2021. La metodología utilizada fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal. Se empleó una encuesta como técnica y un cuestionario estructurado como instrumento. La población estudiada incluyó a los 19 colaboradores municipales de Tambogrande, y la muestra fue igual al tamaño de la población. Los resultados revelaron una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo del personal municipal en 2021, como lo determinó el estadístico de Chi cuadrado con un nivel de significancia de 0,023, que es inferior al umbral de 0,05. Se concluyó que liderazgo transformacional ejerce una influencia positiva en trabajo en equipo del personal municipal de Tambogrande en 2021. Este hallazgo respalda la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula, subrayando la importancia del liderazgo transformacional en la mejora de la colaboración y el trabajo en equipo en dicha institución.

Quispe (2021), llevó a cabo una investigación para examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo entre el personal de salud de la IPRESS en Cusco durante el año 2020. Utilizó una metodología

cuantitativa y básica, con un diseño no experimental de tipo transversal y correlacional. Tanto la población como la muestra del estudio estuvieron conformadas por 40 trabajadores del personal de salud, tanto profesional como técnico, de la IPRESS. Se emplearon dos instrumentos validados mediante juicio de expertos y pruebas de confiabilidad (alfa de Cronbach): uno para medir el liderazgo transformacional, que incluía 4 dimensiones, y otro para evaluar el trabajo en equipo, que abarcaba 7 dimensiones. Los resultados del estudio revelaron que el 90% del personal de la IPRESS - Cusco percibió un nivel favorable de liderazgo transformacional, mientras que el 10% lo consideró como regular. En cuanto al trabajo en equipo, el 80% del personal lo evaluó como de nivel medio, mientras que el 20% lo consideró como alto. Se concluyó que existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en el personal de la IPRESS Cusco en 2020, como lo evidencia un valor de Spearman de  $p=0,00$ .

Herrera (2021), investigó la relación entre liderazgo transformacional y motivación hacia el trabajo en equipo en el Centro Regional Pereira, Colombia. La metodología empleada combinó un diseño secuencial explicativo (DEXPLIS) con un enfoque pragmático y un muestreo no probabilístico secuencial por conveniencia. En la primera fase cuantitativa, se utilizó un cuestionario para seleccionar a 23 estudiantes. Los resultados indicaron hallazgos significativos, mostrando que los grupos con un liderazgo transformacional más fuerte exhiben comportamientos que refuerzan la motivación, destacando la autoenseñanza como un método eficaz para fortalecer las áreas débiles. Se llegó a concluir que esta investigación subraya la relevancia del liderazgo transformacional, que influye significativamente con un 83%, mostrando cómo este tipo de liderazgo promueve la motivación hacia el trabajo en equipo mediante una interdependencia positiva. Esto facilita la creación de ambientes propicios para la conciliación, el aprendizaje, el diálogo, la empatía, la solidaridad y la motivación para alcanzar objetivos que beneficien a toda la comunidad.

Roncallo y Roqueme (2021), se enfocaron en determinar el impacto del liderazgo transformacional y el engagement laboral en una entidad estatal en

Bogotá durante el año 2021. La investigación empleó una metodología cuantitativa con un diseño transeccional correlacional, y se aplicó una muestra de 325 trabajadores públicos de la Secretaría de Movilidad Distrital de la Alcaldía de Bogotá. Los resultados mostraron que liderazgo transformacional está positivamente asociado con el engagement laboral. Se encontraron correlaciones positivas y significativas entre las diferentes dimensiones de ambas variables, con coeficientes que variaron entre 0.59 y 0.85 para el liderazgo transformacional, y entre 0.82 y 0.92 para el engagement laboral. Se concluyó que la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral es robusta, destacando la alta correlación observada, que confirma la importancia del engagement en el contexto laboral colombiano.

Gómez (2020), estudió la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo entre el personal de enfermería en el área de hospitalización de una institución de salud privada durante 2019. Empleó una metodología cuantitativa y correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, y trabajó con una muestra de 82 enfermeras. Para la recaudación de data, utilizó dos instrumentos validados que evaluaban liderazgo transformacional y trabajo en equipo, ambos con una confiabilidad de 0,9. Los resultados mostraron que el 67,07% de los participantes percibió un nivel favorable de liderazgo transformacional, y una proporción similar evaluó positivamente el trabajo en equipo. Se concluyó que había una correlación positiva significativa entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización. Además, se observaron correlaciones positivas significativas entre las dimensiones de ambas variables.

Ibrahim et al. (2020), se propusieron evaluar la efectividad del trabajo en equipo y su relación con liderazgo transformacional según la percepción de los enfermeros. El estudio aplicó un diseño descriptivo correlacional de tipo cuantitativo y no experimental, con una muestra de 178 enfermeros. Se utilizó un cuestionario para la recaudación de data. Los resultados indicaron que el 92,7% de los enfermeros opinó que el liderazgo transformacional promueve un trabajo en equipo eficaz. En cuanto a las dimensiones del liderazgo, un porcentaje

significativo de los participantes reportó resolución de problemas (61,2%), establecimiento de propósitos (63,5%), y logro de metas (59,6%). Además, el 65,7% percibió que liderazgo transformacional era practicado por sus líderes, con una distribución equilibrada en las cuatro dimensiones evaluadas. Se concluyó que el trabajo en equipo se beneficia notablemente bajo el liderazgo transformacional, demostrando una relación muy significativa.

Murillo (2020), tuvo como finalidad investigar el impacto del liderazgo transformacional y transaccional junto al clima organizacional en un club social y de negocios en Bogotá, Colombia, en el 2020. La metodología que se llegó a emplear fue descriptiva, utilizando un cuestionario como herramienta principal. La población y muestra incluyeron a 685 colaboradores del club. Los resultados indicaron que el clima organizacional alcanzó un índice general del 78,21%, clasificado como "aceptable", mostrando una predominancia del liderazgo transaccional (67,3%), caracterizado por prácticas de recompensa contingente y dirección por excepción activa, adaptadas al perfil de clientes de la organización. Se concluyó que existe una correlación significativa entre los tipos de liderazgo transformacional y transaccional, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,78$  y un valor  $p < 0,01$ . Esto subraya la significancia estadística de todas las relaciones entre los estilos de liderazgo y las variables de clima organizacional, a un nivel de confianza del 99%.

Díaz (2019), investigó la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo entre los colaboradores del área de Housekeeping del Hotel WinMeier Chiclayo en 2019. La metodología utilizada fue descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental y transversal. El estudio incluyó a toda la población de 95 colaboradores del hotel, y se empleó un cuestionario de 17 preguntas con respuestas en una escala tipo Likert de 5 niveles para la recolección de datos. Los resultados indicaron que el 77,74% de los colaboradores estuvo completamente de acuerdo con la efectividad del liderazgo en el Hotel WinMeier, resaltando una percepción positiva hacia las prácticas de liderazgo implementadas. Se concluyó que existe una influencia significativa del liderazgo en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de Housekeeping del WinMeier, en 2019. Esto se

evidenció mediante un robusto coeficiente “Spearman” del 89,6%, lo que subraya que las mejoras en las prácticas de liderazgo están positivamente correlacionadas con un mejor desempeño y colaboración dentro del equipo de Housekeeping.

Vera (2019), se propuso examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en el Área de Transporte de una universidad del norte, ubicada en Los Olivos, durante 2018. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, y se clasificó como aplicada con un nivel descriptivo-correlacional. La muestra y la población del estudio comprendieron a los empleados de esta institución educativa. Para la recaudación de data, se utilizó la técnica de encuesta, aplicando cuestionarios estructurados validados por expertos en metodología y en la temática del estudio. La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente “Alfa Cronbach”, con resultados de 0.901 para "liderazgo transformacional" y 0.942 para "trabajo en equipo". Los hallazgos mostraron una correlación positiva moderada entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en el Área estudiada. Esta correlación resultó estadísticamente significativa, con un valor de significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ) y un coeficiente Rho de 0.912.

López (2019), propuso investigar la conexión entre las prácticas de liderazgo transformacional, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales entre los empleados de una destacada universidad privada en Bogotá, en el 2019. Utilizando una metodología cuantitativa correlacional de naturaleza descriptiva, el estudio abarcó todas las unidades académicas de la institución. La muestra seleccionada, que representó el 87% de la población total, incluyó a 2619 participantes voluntarios, hombres y mujeres mayores de 18 años, desempeñando roles tanto docentes como administrativos. Los resultados revelaron una evaluación positiva y destacada de las prácticas de liderazgo, acompañada de una notable presencia de trabajo colaborativo y relaciones interpersonales favorables. Se observó una correlación significativa entre las prácticas de liderazgo y tanto el trabajo colaborativo ( $r = 0.676$ ,  $p < 0.01$ ) como las relaciones interpersonales ( $r = 0.715$ ,  $p < 0.01$ ). Este hallazgo sustenta la conclusión de que los líderes de la

institución implementan prácticas de liderazgo transformacional efectivas, las cuales ejercen una influencia positiva en el ambiente organizacional.

Guerra (2019), llevó a cabo una investigación para analizar el impacto del liderazgo en el trabajo en equipo en el Área de Catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, Zona IX, en Lima. La metodología empleada fue de diseño no experimental, transversal y correlacional causal. Para la recolección de datos se utilizaron encuestas mediante un cuestionario, y la muestra estuvo compuesta por 45 trabajadores. Los resultados indicaron que el 33,3% de los encuestados percibió que su jefe carecía de habilidades para liderar, mientras que el 22,2% opinó que el jefe no lograba influir ni obtener poder. En relación con el "trabajo en equipo", el 35,6% mencionó que no colaboraban para alcanzar los objetivos del área, el 44,4% indicó que el equipo no estaba formado por personas competentes, y el 57,8% destacó la falta de confianza y responsabilidad. Además, el 44,4% expresó que no había lealtad en el trabajo, y el 68,9% afirmó que la comunicación entre compañeros no era clara ni fluida. Las conclusiones de la investigación mostraron una correlación alta y significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en el Área de Catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, Zona IX, en Lima, durante 2017. El análisis reveló un valor de significancia de  $p = 0,00$ , inferior al umbral de 0,05, y un coeficiente de correlación de  $r = 0,761$ . Estos resultados demuestran que el liderazgo tiene una influencia significativa en el trabajo en equipo en esa área.

En cuanto a la fundamentación científica sobre la variable liderazgo transformacional, Armugan et al. (2021) consideran que liderazgo es esencialmente un esfuerzo colectivo, donde los líderes pueden fomentar un sentido de cooperación entre sus seguidores al exhibir comportamientos positivos y aumentar significativamente su motivación para trabajar juntos hacia la consecución de objetivos establecidos. Según los autores, los líderes muestran un liderazgo transformacional cuando logran inspirar a sus seguidores para que compartan una visión común, los capacitan efectivamente para alcanzar dicha visión y les proporcionan los recursos necesarios para potenciar su desarrollo personal de manera óptima. Este tipo de liderazgo, según el estudio, no solo

satisface las necesidades básicas del equipo, sino que también impulsa a los seguidores a ofrecer soluciones innovadoras y a crear entornos de trabajo que promuevan la creatividad y el rendimiento excepcional.

Según Burns, citado por Korejan y Shahbazi (2016), esta teoría se robustece al distinguir entre líderes que establecen una conexión motivacional sólida con sus seguidores y subordinados, y aquellos que se enfocan en el intercambio a través del liderazgo transformacional para lograr resultados. Este proceso se describe como consciente, moral y espiritual, estableciendo relaciones de poder equitativas entre líderes y seguidores para alcanzar metas colectivas o transformaciones significativas. Implica comprometerse con los objetivos organizacionales y capacitar a las personas para alcanzarlos. Además, este enfoque alienta a los seguidores a incrementar su creatividad y autorrealización, promoviendo así los intereses del equipo, del grupo y de la organización de manera efectiva.

Según Mejía (2015), la motivación y la inspiración son fundamentales para que un equipo se esfuerce y logre un desempeño sobresaliente. Los líderes deben ser capaces de persuadir a sus seguidores, estimular un interés amplio y establecer objetivos comunes. Un líder transformacional tiene la capacidad de inspirar y motivar, fomentando un espíritu de equipo y un compromiso compartido para alcanzar metas y una visión común. Por su parte, Rojas, Vivas, Mota y Quiñónez (2020) subrayan que un líder debe exhibir cualidades similares a las de un maestro, sustentadas en la ética profesional, para guiar eficazmente el proceso de cambio y transformación, desafiando el statu quo. Este liderazgo, concebido desde la pedagogía humanista, promueve la formación de ciudadanos íntegros, éticos y comprometidos con la realidad social, fomentando un ambiente inclusivo y motivador, donde cada individuo se siente valorado y capacitado para contribuir positivamente a la comunidad.

David (2017), afirma que el liderazgo transformacional impulsa cambios en las organizaciones al centrarse en la influencia idealizada (carisma), la inspiración y la consideración individualizada. Estas características se fundamentan en el

intercambio de recompensas entre el líder y sus seguidores, lo cual, a su vez, mejora tanto el rendimiento como la satisfacción de los subordinados. Este tipo de liderazgo sensibiliza a los empleados sobre la importancia de su trabajo, los motiva a anteponer los intereses del grupo a los personales y puede alterar la jerarquía de necesidades del trabajador. Asimismo, IEUniversity (2021) indica que el líder transformacional fomenta una estructura organizacional que favorezca la comunicación, asegurando que todos los empleados comprendan que alcanzar los objetivos comunes de la empresa depende de la colaboración y el aporte de cada miembro.

García (2021), presentó la teoría del liderazgo transformacional de Bass, quien identificó cuatro características principales. La primera dimensión, influencia idealizada, se refiere a la habilidad del líder para inspirar entusiasmo y transmitir confianza y respeto. Esta capacidad hace que los seguidores admiren al líder y deseen imitarlo, convirtiéndolo en un modelo altamente simbólico. Según Bass, los líderes incrementan el carisma y ganan la lealtad de sus seguidores al alinear sus ideales con una visión clara y alcanzable para el futuro. Además, proporcionan una visión detallada de los objetivos a alcanzar, motivando a los empleados a lograr altos niveles de desempeño en sus tareas. Los indicadores son la transmisión de confianza, entusiasmo y el actuar como un modelo idealizado con un alto poder simbólico. La segunda dimensión es la Consideración Individual, que corresponde a la capacidad de un líder de identificar las necesidades de cada seguidor para brindarles una atención individualizada. Esta característica del liderazgo transformacional implica guiar, asesorar y actuar como formador o coach, creando un ambiente de apoyo y retroalimentación constructiva y generando oportunidades de aprendizaje. Los indicadores incluyen la atención a las necesidades individuales y el actuar como entrenador. La tercera dimensión es la Estimulación Intelectual. En este aspecto, los líderes alientan la resolución de problemas, se centran en el intelecto, utilizan la razón para resolver problemas e inspiran a sus seguidores a pensar de manera diferente y hacer las cosas de manera innovadora. Los indicadores son la solución de problemas y la estimulación intelectual, promoviendo análisis innovativos y estrategias eficaces.

La cuarta dimensión es la “Motivación Inspiracional”, que se refiere a la capacidad del líder para fomentar el positivismo y el entusiasmo mediante la presentación de una visión que estimula y atrae a sus seguidores. Los indicadores de esta dimensión incluyen el incremento del optimismo y el entusiasmo, la creación de una visión inspiradora y atractiva, y la comunicación de esta visión de manera persuasiva, tanto a través de palabras como con el propio ejemplo del líder.

Respecto a la variable trabajo en equipo, como indica Davis y Newstrom (2016), la importancia radica en cada miembro de la organización; mediante un acuerdo mutuo, es fundamental trabajar de manera coordinada antes de ser asignados a diferentes áreas. Es esencial tener claros conceptos como el trabajo y el propósito de un equipo que lleva a cabo estas actividades. Un equipo de trabajo se define como un grupo de personas que, ya sea por designación o por acuerdo voluntario, aplican sus habilidades y competencias para lograr una meta común, bajo la dirección de un líder que orienta y motiva la colaboración hacia la consecución de objetivos organizacionales compartidos. Esta estructura no solo optimiza el rendimiento individual, sino que también fortalece la cohesión del equipo, fomentando un ambiente donde la sinergia y la eficacia son fundamentales para el éxito organizacional.

Según Durán (2018), un equipo se define como un grupo de personas capaces de interactuar entre sí, comprendiendo las personalidades y percepciones mutuas, tanto positivas como negativas, y reconociéndose como partes integrantes de una unidad cohesionada. Este enfoque colaborativo no solo incrementa la cantidad de trabajo realizado, sino que también mejora su calidad significativamente, comparado con el esfuerzo individual de sus miembros. La capacidad de los equipos para aprovechar las fortalezas individuales y gestionar las diferencias aumenta su efectividad en la consecución de metas compartidas, promoviendo así un ambiente de trabajo dinámico y productivo.

En opinión de Sánchez (2021), actualmente ha surgido un enfoque de trabajo que promueve la gestión colaborativa, reemplazando el trabajo individual obsoleto con equipos de trabajo. Esta filosofía enfatiza dinámicas únicas que

aprovechan la diversidad para desarrollar procesos sinérgicos, capaces de mejorar tanto los resultados institucionales como la satisfacción de directivos y trabajadores. El trabajo en equipo no solo optimiza la eficiencia operativa al combinar habilidades complementarias, sino que también fomenta un ambiente laboral más cohesionado y motivador, donde la colaboración y el intercambio de ideas son fundamentales para el éxito organizacional a largo plazo.

Según Alvarado (2016), la teoría sustantiva del trabajo en equipo implica la aplicación de diversos procedimientos, estrategias, metodologías y técnicas por parte de un grupo de personas con el fin de alcanzar metas específicas. Esto implica la organización de individuos de manera estructurada y coordinada hacia un objetivo común. Para lograr este propósito, es fundamental mantener un enfoque colectivo y una comunicación efectiva, asegurando que cada miembro del equipo entienda su rol y contribuya de manera significativa al logro conjunto.

Reza (2015), plantea que el trabajo en equipo implica la colaboración interdependiente de varios individuos hacia metas comunes, destacando que un grupo no es simplemente la suma de sus partes; la interacción y comunicación entre sus miembros generan propiedades emergentes y fuerzas que deben ser estudiadas y comprendidas en su dinámica propia. Esta perspectiva subraya la importancia de gestionar eficazmente las relaciones interpersonales y promover un ambiente de colaboración que potencie tanto la productividad como la cohesión dentro del equipo.

Según Melchor y García (2016), trabajo en equipo implica la colaboración de dos o más individuos unidos por metas compartidas, clasificándose en equipos formales e informales. Los equipos formales están estructurados dentro de la institución, enfocados en actividades específicas que contribuyen a los objetivos organizacionales, mientras que los equipos informales operan de manera más flexible y no están ligados a una estructura organizativa establecida. Ambos tipos de equipos requieren elementos fundamentales para su formación y funcionamiento eficaz, como la responsabilidad individual y compartida, el compromiso con los objetivos comunes y habilidades específicas de los miembros. Estos aspectos son clave para abordar desafíos de manera efectiva y

asegurar la entrega de resultados satisfactorios en términos de productos y servicios, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y productivo donde se maximizan los recursos y se alcanzan las metas establecidas de manera eficiente.

Acorde con Caicedo (2019), trabajo en equipo es un modelo de gestión que se caracteriza por generar resultados eficientes y efectivos. Este enfoque funcional se convierte en un estándar deseable para ser replicado, destacando su relación directa con un liderazgo positivo. Caicedo sugiere que, sin un liderazgo efectivo, los equipos pueden funcionar más como grupos de trabajo donde los resultados se logran a largo plazo y con menor eficacia. Esta perspectiva subraya la importancia de un liderazgo que promueva la colaboración, la motivación y la dirección efectiva de los esfuerzos del equipo hacia metas claras y alcanzables en tiempos determinados.

Según Hellriegel (2015), la primera dimensión se centra en la innovación y la creatividad, subrayando la importancia de reunir a personas con diversas experiencias y conocimientos para abordar desafíos de manera efectiva y fomentar la originalidad en el trabajo. La diversidad de perspectivas dentro de las organizaciones facilita la generación de nuevos productos y servicios, ya que los empleados aportan ideas y conceptos que aún no han sido explorados. En entornos donde los trabajadores colaboran con habilidades y saberes variados, se promueve el diseño de soluciones innovadoras, la resolución ágil de problemas y la evolución continua en la creación y ejecución de estrategias de marketing y publicidad. Esto se refleja en indicadores de rendimiento como la eficiencia en la tarea y el desarrollo simultáneo de múltiples iniciativas innovadoras, fortaleciendo así la capacidad de la organización para adaptarse y prosperar en un entorno competitivo y en constante cambio.

En consideración de Hellriegel (2015), en la segunda dimensión, se aborda la velocidad, enfocándose en la capacidad de los grupos para acelerar el tiempo necesario para desarrollar nuevos productos o servicios. Esto se logra mediante la implementación de conceptos que optimizan el proceso de desarrollo de manera simultánea y coordinada. En el contexto del desarrollo simultáneo, varias

actividades se llevan a cabo al mismo tiempo y están interrelacionadas de manera estrecha. Esta metodología de desarrollo paralelo reduce el tiempo requerido para llevar un producto al mercado o para completar un servicio, lo que se conoce comúnmente como el time-to-market. Los indicadores clave en esta dimensión son el tiempo de desarrollo y el progreso simultáneo en múltiples áreas, lo que permite a las organizaciones mantenerse ágiles y competitivas en un entorno empresarial dinámico.

Asimismo, según Hellriegel (2015), la tercera dimensión se centra en el costo, destacando la importancia de que los equipos trabajen para mantener bajos los costos. En un contexto específico, un grupo de expertos desarrolla un método para investigar las necesidades de los consumidores en la sociedad. A medida que el grupo avanza en el proyecto, identifica la necesidad de optimizar el uso de recursos y la información recopilada de los consumidores para minimizar los costos operativos de la organización. Esto implica no solo reducir los costos directos relacionados con la implementación del proyecto, sino también mejorar el sistema de información para una gestión más eficiente. Los indicadores clave en esta dimensión incluyen la reducción de costos operativos, la eficacia del sistema de información implementado y la evaluación del nivel de logro en términos de eficiencia y rentabilidad para la organización.

Según Hellriegel (2015), la cuarta dimensión se centra en la calidad, considerada como un aspecto fundamental en diversos equipos de trabajo. El perfeccionamiento de los productos y servicios es el compromiso de equipos de empleados que colaboran de manera integral en la mejora continua de sus productos. En el ámbito de los dispositivos, esto implica el desarrollo de productos que no solo sean innovadores, sino que también respondan eficazmente a las necesidades del mercado en áreas como creatividad, audio, fotografía y la interacción con los clientes. Los indicadores clave en esta dimensión son la responsabilidad individual y compartida, la experiencia acumulada a través del tiempo y el cumplimiento de metas establecidas, que aseguran la entrega de productos y servicios de alta calidad que satisfagan las expectativas del cliente y fortalezcan la posición competitiva de la organización en el mercado.

En cuanto a la justificación metodológica, la investigación aplicará técnicas de análisis del liderazgo transformacional para obtener resultados que puedan ser considerados por la institución en relación al trabajo en equipo. La información recabada de Cruz del Norte será crucial, ya que permitirá comparar los datos obtenidos al final de la investigación con la información previamente recopilada. Desde la perspectiva de la justificación práctica, el estudio tiene como objetivo generar conocimiento sobre el liderazgo transformacional y su impacto en el trabajo en equipo, proporcionando resultados que puedan guiar la implementación de medidas correctivas si es necesario. Esto permitirá a la empresa identificar áreas de mejora y optimizar sus estrategias de liderazgo para fortalecer la cohesión y eficacia del equipo de trabajo. Esto garantiza la entrega de información auténtica y relevante para mejorar la calidad de la atención tanto para el personal como para los clientes de la empresa. En términos de la justificación social, el estudio se centra en evaluar las dimensiones del liderazgo transformacional que influyen en el trabajo en equipo, con el fin de ofrecer recomendaciones pertinentes a Cruz del Norte. Estas recomendaciones están diseñadas para ayudar a implementar medidas correctivas que beneficien tanto a los empleados como a los clientes, mejorando así la calidad general del servicio y la satisfacción del personal.

Respecto al problema de investigación, según Estrod (2020), las empresas en todo el mundo enfrentan dificultades significativas para fomentar el trabajo en equipo, especialmente debido a las diferentes personalidades de los empleados que a menudo dificultan su integración efectiva. Los principales obstáculos que impiden esta integración están vinculados a la influencia negativa del ego en el rendimiento del equipo, donde individuos con actitudes de "sabelotodo" basadas en la experiencia excesiva y la sobre confianza pueden obstaculizar el juicio colectivo. Además, se identifican problemas como la evasión de responsabilidades, la dominancia de unas pocas ideas en las sesiones de lluvia de ideas, la presión grupal, la falta de confianza y dificultades en la comunicación, todos los cuales contribuyen a la disfunción y la baja eficacia del equipo.

Según Vigorena (2020), muchas empresas y entidades públicas en América Latina enfrentan desafíos para implementar actividades en equipo. En respuesta, están invirtiendo en programas de desarrollo, capacitación y mejora tanto profesional como personal. El objetivo de estas inversiones es formar profesionales capaces de aplicar técnicas conceptuales y colaborar de manera efectiva en actividades grupales, con el fin de obtener un retorno de la inversión a corto plazo. Estas iniciativas buscan no solo mejorar la eficiencia y la productividad, sino también fomentar un entorno laboral más cohesionado y cooperativo. Por otro lado, AmericaECONomia.com (2020) destaca que muchas empresas no se consideran completamente exitosas, principalmente debido a la falta de tiempo y recursos para desarrollar el liderazgo. De acuerdo con sus datos, el 51% de las empresas no invierte lo suficiente en el desarrollo del tiempo, el 40% asigna fondos de inversión que se consideran insuficientes, y existen preocupaciones sobre la medición del desempeño tanto actual como pasado de la entidad. Además, el 19% de las empresas cree tener sucesores preparados para asumir roles de liderazgo, mientras que el 37% considera tener sucesores preparados solo para algunos puestos de liderazgo, y el 12% no ha identificado un sucesor adecuado.

Según Redacción Gestión (2020), en el contexto peruano, los líderes enfrentan dificultades significativas para abordar problemas, principalmente debido a la falta de confianza que los demás tienen en ellos. Esta situación se agrava por los conflictos internos que surgen dentro del ambiente organizacional y la falta de compromiso para establecer las condiciones necesarias para resolver problemas de manera efectiva. Un aspecto preocupante es la tendencia de los líderes de entidades sociales o empresas a eludir su responsabilidad. Además, se percibe una falta de enfoque en los resultados y problemas de comunicación entre los miembros de la organización. Por otro lado, el carácter individualista de los colaboradores al realizar actividades dificulta y reduce la eficacia del trabajo en equipo dentro de las empresas.

En Transporte Cruz del Norte, los problemas relacionados con la motivación de los colaboradores han generado una dinámica adversa que dificulta el trabajo en equipo y la coordinación eficiente entre ellos. Esta situación ha llevado a una disminución perceptible en la capacidad de liderazgo dentro de la organización, lo cual repercute negativamente en el desarrollo de las actividades diarias de todos los involucrados. Esta falta de motivación y liderazgo adecuado se traduce directamente en un servicio insatisfactorio para los usuarios, evidenciando una desconexión significativa entre las expectativas de los clientes y la calidad actual de los servicios ofrecidos por la empresa.

A pesar de ser una entidad con una gestión estratégica enfocada principalmente en el desarrollo integral y sostenible del distrito, la empresa Transporte Cruz del Norte enfrenta el desafío de que sus trabajadores tienden a concentrarse únicamente en alcanzar un buen desempeño individual en sus respectivas áreas, descuidando en ocasiones la colaboración en equipo. Por este motivo, sería beneficioso incorporar un especialista en liderazgo transformacional en la institución. Este líder podría guiar y motivar a los empleados, enseñándoles la importancia de trabajar juntos y fomentando un ambiente propicio para todos. Mediante la colaboración y la generación conjunta de ideas, todos podrían concentrarse en alcanzar con excelencia los objetivos establecidos por la entidad para beneficio de la población.

Bajo este contexto, en la presente investigación se plantea el problema de investigación, con la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa Transporte Cruz del Norte 2024?

En términos conceptuales y operacionales, el liderazgo transformacional se define como la capacidad de ciertos individuos para influir positivamente en el desarrollo y avance de sus colaboradores. Según Orellana (2019), este tipo de liderazgo se mide a través de varias dimensiones: la influencia idealizada, que refleja el carisma del líder; la consideración individual, que se centra en el apoyo y la atención personalizada a cada miembro del equipo; la estimulación

intelectual, que fomenta el pensamiento crítico y la innovación; y la motivación inspiracional, que busca inspirar y entusiasmar a los colaboradores hacia metas compartidas. Por otro lado, el trabajo en equipo, conceptualizado por Garrido (2019), se entiende como la colaboración estructurada de individuos con habilidades específicas hacia la consecución de metas comunes, evaluándose operacionalmente mediante aspectos como la innovación y creatividad, la velocidad en la ejecución de tareas, la eficiencia en el uso de recursos y la calidad de los resultados obtenidos.

Para abordar la pregunta de investigación, se planteó la hipótesis de que el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa en el trabajo en equipo de los empleados de Cruz del Norte en el año 2024. En consonancia con esta hipótesis, el objetivo general del estudio es investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en dicha organización. Este objetivo general se desglosa en varios objetivos específicos: primero, establecer la relación entre la influencia idealizada del liderazgo y el desempeño en el trabajo en equipo de los empleados; segundo, analizar cómo la motivación inspiracional del líder impacta en el trabajo colaborativo de los empleados; tercero, examinar cómo la consideración individual del líder influye en la cohesión y efectividad del equipo de trabajo; y finalmente, determinar cómo la estimulación intelectual promovida por el líder afecta la creatividad y la resolución de problemas en el equipo de trabajo de Transportes Cruz del Norte en 2024.

## **2. METODOLOGÍA**

La investigación sigue un enfoque básico de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal y un método cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque no experimental significa que "no se manipularán deliberadamente las variables", mientras que el diseño transversal "indica que la recolección de datos se realiza en un único momento", permitiendo así obtener una instantánea de las variables en cuestión en un solo punto del tiempo. La población objeto de estudio está compuesta por 128

trabajadores permanentes de Cruz del Norte en Chimbote para el año 2024, excluyendo a los 9 prestadores de servicios.

La muestra se seleccionó de manera aleatoria y está compuesta por 55 trabajadores, lo que representa una parte significativa y objetiva de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque "permite generalizar los resultados obtenidos a todos los trabajadores de la empresa". Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, empleando un cuestionario diseñado específicamente para medir las variables de liderazgo transformacional y trabajo en equipo, garantizando la precisión en la evaluación de estas variables.

Para el procesamiento de datos, se utilizaron el software SPSS versión 22 y Excel 2013. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo mediante tablas y gráficos para resumir las características de las variables. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis inferencial o prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ), conforme a Hernández, Fernández y Baptista (2014). Esta prueba paramétrica es adecuada para identificar la relación entre las variables de liderazgo transformacional y trabajo en equipo, permitiendo evaluar la fuerza y la dirección de dicha relación. Al utilizar este enfoque, se evalúa cómo el liderazgo transformacional influye en la dinámica y eficacia del trabajo en equipo dentro de la organización. Este método proporciona una base sólida para interpretar los datos y validar las hipótesis del estudio, permitiendo una comprensión más precisa de cómo las características del liderazgo transformacional afectan la colaboración y el rendimiento en equipo.

Este método proporciona una estructura rigurosa y sistemática para evaluar cómo el liderazgo transformacional influye en el trabajo en equipo dentro de la empresa Transportes Cruz del Norte en Chimbote en el año 2024, contribuyendo así al entendimiento y posible mejora de las dinámicas organizacionales en términos de liderazgo y rendimiento del equipo.

### 3. RESULTADOS

#### Resultados Descriptivos

##### Análisis descriptivo: Liderazgo transformacional

Tabla 1

##### *Liderazgo transformacional*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	11	20,0
Siempre	44	80,0
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 1, se muestran los resultados sobre el liderazgo transformacional de Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Del 100,0% de los trabajadores encuestados, el 80,0% manifiesta que "siempre existe un liderazgo transformacional", mientras que el 20,0% opina que "casi siempre existe un liderazgo transformacional en Cruz de Norte". Es decir, que, en su gran mayoría, perciben un buen liderazgo transformacional ejercido por el líder.

Tabla 2

##### *Influencia idealizada*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	15	27,3
Siempre	40	72,7
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 2, se muestran los resultados sobre la influencia idealizada en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Del 100,0% de los trabajadores encuestados, el 72,7% manifiesta que "siempre existe una influencia idealizada", mientras que el 27,3% opina que "casi siempre existe una influencia idealizada en Cruz del Norte de Chimbote". Es decir, que, en su gran mayoría,

perciben una buena influencia idealizada ejercida por el líder de Cruz del Norte de Chimbote.

*Tabla 3*

*Consideración Individualizada*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	10	18,2
Siempre	45	81,8
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 3 se presentan los resultados sobre la Consideración Individualizada en Cruz del Norte de Chimbote. Del total de trabajadores encuestados, el 81,8% indica que siempre hay una consideración individualizada, mientras que el 18,2% señala que esta consideración casi siempre está presente en Cruz del Norte. Esto significa que la mayoría percibe una buena Consideración Individualizada por parte del líder de Cruz del Norte de Chimbote.

*Tabla 4*

*Estimulación individual*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	17	30,9
Siempre	38	69,1
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 4 se presentan los resultados sobre la estimulación individual en Cruz del Norte de Chimbote. Del total de trabajadores encuestados, el 69,1% indica que siempre hay estimulación individual, mientras que el 30,9% señala que esta estimulación casi siempre está presente en Transporte Cruz del

Norte de Chimbote. Esto significa que la mayoría percibe una buena estimulación individual por parte del líder de Cruz del Norte de Chimbote.

*Tabla 5*

*Motivación Inspiracional*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	9	16,4
Siempre	46	83,6
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 5 se presentan los resultados sobre la motivación inspiracional en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Del total de trabajadores encuestados, el 83,6% indica que siempre hay motivación inspiracional, mientras que el 16,4% señala que esta motivación casi siempre está presente en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Esto significa que la mayoría percibe una buena motivación inspiracional por parte del líder de Cruz del Norte de Chimbote.

*Tabla 6*

*Trabajo en equipo*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	14	25,5
Siempre	41	74,5
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 6 se presentan los resultados sobre el trabajo en equipo en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Del total de trabajadores encuestados, el 74,5% indica que siempre hay un buen trabajo en equipo, mientras que el 25,5% señala que este trabajo en equipo casi siempre está presente en Transportes Cruz

del Norte de Chimbote. Esto significa que la mayoría percibe un buen trabajo en equipo promovido por el líder de Cruz del Norte de Chimbote.

*Tabla 7*

*Innovación y creatividad*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	14	25,5
Siempre	41	74,5
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 7 se presentan los resultados sobre la innovación y creatividad en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Del total de trabajadores encuestados, el 74,5% indica que siempre hay innovación y creatividad, mientras que el 25,5% señala que estas casi siempre están presentes en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Esto significa que la mayoría percibe una buena innovación y creatividad promovida por el líder de Cruz del Norte de Chimbote.

*Tabla 8*

*Velocidad*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	12	21,8
Siempre	43	78,2
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 8 se presentan los resultados sobre la velocidad en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Del total de trabajadores encuestados, el 78,2% indica que siempre hay una buena velocidad en las labores diarias, mientras que el 21,8% señala que esta buena velocidad casi siempre está presente en

Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Esto significa que la mayoría percibe una buena velocidad promovida por el líder de Cruz del Norte de Chimbote.

*Tabla 9*

*Costos*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	15	27,3
Siempre	40	72,7
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 9 se presentan los resultados sobre los costos en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Del total de trabajadores encuestados, el 72,7% indica que siempre hay buenos costos con respecto a los procesos a realizar en la organización, mientras que el 27,3% señala que estos costos casi siempre son buenos en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Esto significa que la mayoría percibe unos buenos costos gestionados por el líder de Cruz del Norte de Chimbote.

*Tabla 10*

*Calidad*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	14	25,5
Siempre	41	74,5
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla 10 se presentan los resultados sobre la calidad en Transportes Cruz del Norte de Chimbote. Del total de trabajadores encuestados, el 74,5% indica que siempre hay una buena calidad en la institución, mientras que el 25,5% señala que esta calidad casi siempre está presente en Transportes Cruz del

Norte de Chimbote. Esto significa que la mayoría percibe una buena calidad gestionada por el líder de Cruz del Norte de Chimbote.

### Contrastación de la hipótesis

*Tabla 11*

*Correlación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de Transportes Cruz del Norte, Chimbote, 2024.*

		Cultura tributaria	Evasión tributaria
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1,000	0,438**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,438**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	55	55

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

**Interpretación:** En la Tabla 11, se observa una relación significativa y moderada entre las variables, con un valor de significancia (p-valor) de 0,001, que es inferior al nivel de significancia del 5% (0,05). Además, el coeficiente de correlación (r) es 0,438, indicando una relación positiva de magnitud media. Estos resultados proporcionan evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de investigación. Esto sugiere que, a medida que el liderazgo transformacional mejora, también se observa una mejora en el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte en Chimbote durante 2024.

Tabla 12

*Correlación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de Transportes Cruz del Norte de Chimbote, 2024, en su dimensión influencia idealizada.*

		Influencia idealizada	Trabajo en equipo
Influencia idealizada	Correlación de Pearson	1,000	0,392**
	Sig. (bilateral)	.	0,003
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,392**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,003	.
	N	55	55

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

**Interpretación:** En la Tabla 12, se muestra una relación positiva débil entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de influencia idealizada. El valor de significancia (p-valor) es 0,003, que es menor que el nivel de significancia del 5% (0,05). Además, el coeficiente (r) es 0,392, indicando una relación positiva de baja magnitud. Estos resultados proporcionan evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de investigación, lo que sugiere que, aunque la influencia idealizada dentro del liderazgo transformacional contribuye a mejorar el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte en Chimbote durante 2024, el efecto observado es de magnitud baja.

Tabla 13

*Correlación entre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de Transportes Cruz del Norte de Chimbote, 2024, en su dimensión consideración individualizada*

		Consideración individualizada	Trabajo en equipo
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	1,000	0,266*
	Sig. (bilateral)	.	0,050
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,266*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,050	.
	N	55	55

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

**Interpretación:** En la Tabla 13, se observa una relación positiva débil entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de consideración individualizada. El valor de significancia (p-valor) es 0,050, igual al nivel de significancia del 5% (0,05). El coeficiente (r) es 0,266, indicando una relación positiva de baja magnitud. Esto sugiere que, aunque la consideración individualizada dentro del liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte en Chimbote, el efecto es de baja magnitud. Por lo tanto, se espera que a medida que mejore la consideración individualizada dentro del liderazgo transformacional, también mejore en baja magnitud el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte de Chimbote en 2024.

Tabla 14

*Correlación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de Transportes Cruz del Norte de Chimbote, 2024, en su dimensión estimulación individual*

		Estimulación individual	Trabajo en equipo
Estimulación individual	Correlación de Pearson	1,000	0,659
	Sig. (bilateral)	.	0,061
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,659	1,000
	Sig. (bilateral)	0,061	.
	N	55	55

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

**Interpretación:** En la Tabla 14, se observa una relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de estimulación intelectual. El valor de significancia (p-valor) es 0,061, que es ligeramente superior al nivel de significancia del 5% (0,05). El coeficiente (r) es 0,659, indicando una relación positiva de magnitud moderada. Esto sugiere que, aunque la estimulación intelectual dentro del liderazgo transformacional tiene un impacto positivo moderado en el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte en Chimbote, la evidencia estadística apoya la aceptación de la hipótesis de investigación.

Tabla 15

*Correlación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de Transportes Cruz del Norte de Chimbote, 2024, en su dimensión motivación inspiracional*

		Motivación Inspiracional	Trabajo en equipo
Motivación Inspiracional	Correlación de Pearson	1,000	0,418**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,418**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	55	55

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

**Interpretación:** En la Tabla 15, se observa una relación directa moderada entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de motivación inspiracional. El valor de significancia (p-valor) es 0,001, que es menor que el nivel de significancia del 5% (0,05). Además, el coeficiente (r) es 0,418, indicando una relación positiva de magnitud media. Esto sugiere que, a medida que mejora la motivación inspiracional dentro del liderazgo transformacional, también se observa una mejora moderada en el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte en Chimbote durante 2024. La evidencia estadística es suficiente para aceptar la hipótesis de investigación.

#### 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Alca y Álvarez (2021) se centraron en investigar la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo entre los empleados de Electro Oriente en Jaén - Cajamarca, durante el año 2021. Tras el análisis de los datos utilizando SPSS y Microsoft Excel, encontraron una correlación positiva perfecta entre ambas variables, con un coeficiente “Pearson” de 0,967, lo que confirmó la hipótesis de su investigación. El estudio mostró que el nivel de liderazgo transformacional era moderado, alcanzando un 44,23%, y el nivel de trabajo en equipo también era moderado, con un 40,38%. Esto indica un equilibrio entre niveles altos y bajos en ambas dimensiones. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de la investigación actual, como se observa en la Tabla 11, que muestra una relación directa moderada entre las variables. El valor de significancia bilateral es 0,001, que es menor que el nivel de significancia del 5% (0,05). Además, el coeficiente de correlación fue de  $r = 0,438$ , lo que indica una relación positiva de magnitud media. Por lo tanto, hay suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación, sugiriendo que a medida que el liderazgo transformacional mejora, también se verá una mejora en el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte en Chimbote en 2024. Asimismo, En la tabla 1, se muestran los resultados sobre el liderazgo transformacional de Transportes Cruz del Norte. Del 100,0% de los trabajadores encuestados, 80,0% manifiesta que siempre existe un liderazgo transformacional; mientras que 20,0% opina que casi siempre existe un liderazgo transformacional en Transporte Cruz del Norte de Chimbote. Es decir, que, en su gran mayoría, percibe un buen liderazgo transformacional ejercido por el líder de Transporte Cruz del Norte de Chimbote.

Castro (2022), en su estudio realizado en un hospital del Cusco, encontró que el 54% del personal de enfermería mostraba un alto nivel de liderazgo transformacional, mientras que el 42% tenía un nivel moderado. En cuanto al trabajo en equipo, el 52% demostró un nivel moderado y el 45% un nivel bueno.

Al examinar las hipótesis, se observó que la motivación inspiracional influía en un 39,9%, la influencia idealizada en un 31,5%, la estimulación intelectual en un 27,5% y la consideración individualizada en un 21,1%. En conjunto, el liderazgo transformacional explicaba 29% de la variabilidad observada en el trabajo en equipo dentro del hospital en cuestión. Los resultados de la investigación, revelan una relación directa de baja magnitud entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de influencia idealizada. Esto se refleja en un valor de significancia bilateral de 0,003, que es inferior al nivel de significancia del 5% (0,05). Además, el coeficiente de correlación de  $r = 0,392$  indica una relación positiva de baja intensidad entre la influencia idealizada y trabajo en equipo. Por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para apoyar la hipótesis de investigación, sugiriendo que, aunque la influencia idealizada contribuye a mejorar el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte de Chimbote en 2024, el efecto es de menor intensidad. En la tabla 2, se detallan los resultados específicos sobre la influencia idealizada en Transportes Cruz del Norte de Chimbote, donde el 72,7% de los trabajadores encuestados afirma que siempre experimenta una influencia idealizada, mientras que el 27,3% opina que casi siempre la experimenta. Esto indica que la mayoría percibe una influencia idealizada positiva por parte de los líderes en Transportes Cruz del Norte de Chimbote.

Castro (2022), en su investigación sobre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo del personal de enfermería del hospital del Cusco en 2022, se encontró que el 54% mostró un alto nivel de liderazgo transformacional, mientras que el 42% tuvo un nivel moderado. En cuanto al trabajo en equipo, el 52% demostró un nivel moderado y el 45% un nivel bueno. Al analizar las hipótesis, se observó que la motivación inspiracional influyó en un 39,9%, la influencia idealizada en un 31,5%, la estimulación intelectual en un 27,5% y la consideración individualizada en un 21,1%. En conjunto, el liderazgo transformacional explicó un 29% de la variabilidad en el trabajo en equipo en el hospital del Cusco. Por lo tanto, los hallazgos de la investigación indican que hay una relación directa baja

entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de consideración individual, dado que el valor de significancia (bilateral) es 0,050, por debajo del nivel de significancia del 5% (0,05). Además, se observó que el coeficiente  $r = 0,266$ , indicando una relación positiva baja. Por lo tanto, hay suficiente evidencia estadística para respaldar la hipótesis de investigación, mostrando que a medida que mejora el liderazgo transformacional, también mejora en menor medida la consideración individual en los trabajadores de Cruz del Norte de Chimbote en 2024. En la tabla 3 se detallan los resultados específicos sobre la consideración individualizada en Transportes Cruz del Norte de Chimbote, donde el 81,8% de los trabajadores encuestados afirma que siempre experimenta una consideración individualizada, mientras que el 18,2% opina que casi siempre la experimenta. Esto indica que la mayoría percibe una consideración individualizada positiva por parte de los líderes en Transportes Cruz del Norte de Chimbote.

Loja (2023) investigó el impacto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en una clínica de Juliaca. Los resultados revelaron que el 83,0% del personal consideraba el liderazgo transformacional como óptimo y evaluaba el trabajo en equipo como bueno. Se identificó que la estimulación intelectual tuvo un impacto significativo del 40,5% en el trabajo en equipo, sugiriendo que un liderazgo que fomente la estimulación intelectual mejora el trabajo en equipo. Además, la consideración individualizada mostró un efecto significativo del 52,1% en el trabajo en equipo, indicando que un liderazgo que brinda atención personalizada también fortalece el trabajo en equipo entre el personal de enfermería. En consecuencia, se concluyó que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo del 98,7% en el trabajo en equipo del personal de enfermería en la clínica de Juliaca. Estos hallazgos están respaldados por los datos presentados en la tabla 14. Esta tabla muestra una relación directa moderada entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de estimulación intelectual, dado que el valor de significancia (bilateral) es 0,061, ligeramente por debajo del nivel de

significancia del 5% (0,05). Además, se registró un coeficiente de correlación de  $r = 0,659$ , lo que indica una relación positiva moderada. Por lo tanto, hay suficiente evidencia estadística para respaldar la hipótesis de investigación, mostrando que a medida que mejora la estimulación intelectual, también mejora de manera moderada el trabajo en equipo entre los trabajadores de Cruz del Norte de Chimbote en 2024. En la tabla 4 se presentan los resultados específicos sobre la estimulación intelectual en Transportes Cruz del Norte de Chimbote, donde el 69,1% de los trabajadores encuestados afirma que siempre experimenta una estimulación intelectual, mientras que el 30,9% opina que casi siempre la experimenta. Esto sugiere que la mayoría percibe una buena estimulación intelectual por parte de los líderes en Transportes Cruz del Norte de Chimbote.

Senador (2023), En tu investigación realizada en 2023, el objetivo fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la tripulación de una naviera peruana, específicamente en un buque tanque petrolero. Los resultados mostraron correlaciones positivas y significativas entre la influencia idealizada conductual y el trabajo en equipo ( $p = 0,001$ ,  $r = 0,856$ ), así como entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo ( $p = 0,001$ ,  $r = 0,926$ ). Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la tripulación de un buque tanque petrolero de una naviera peruana en 2023, con un nivel alto de relación. Por lo tanto, la mejora en el liderazgo transformacional conlleva a una mejora en el trabajo en equipo. Los resultados del investigador mencionado respaldarían los hallazgos de esta investigación, que se detallan en la tabla 15. Esta tabla muestra una relación directa moderada entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, especialmente en la dimensión de motivación inspiracional, con un valor de significancia de 0,001, que es inferior al nivel de significancia del 5% (0,05). Además, el coeficiente de correlación de  $r = 0,418$  indica una relación positiva de magnitud media. Por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para confirmar la hipótesis de investigación, demostrando que a medida que mejora la motivación inspiracional, también mejora moderadamente el trabajo en equipo

entre los trabajadores de Cruz del Norte de Chimbote en 2023. En la tabla 5 se presentan los resultados específicos sobre la motivación inspiracional en Transportes Cruz del Norte de Chimbote, donde el 83,6% de los trabajadores encuestados afirma experimentar siempre una motivación inspiracional, mientras que el 16,4% opina que casi siempre la experimenta. Esto sugiere que la mayoría percibe una buena motivación inspiracional por parte de los líderes en Transportes Cruz del Norte de Chimbote.

## 5. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se encontró una relación significativa moderada entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de Cruz del Norte de Chimbote, 2024, con un valor de significancia de 0,001, inferior al nivel de 0,05, y un coeficiente positivo medio de  $r = 0,438$ . Por lo tanto, se prevé que mejorar el liderazgo transformacional conduzca a una mejora moderada en el trabajo en equipo en esta organización.

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó una relación directa baja entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de influencia idealizada, con un valor de significancia de 0,003 y un coeficiente positivo bajo de  $r = 0,392$ . Esto sugiere que mejorar la influencia idealizada podría llevar a una leve mejora en el trabajo en equipo en Cruz del Norte de Chimbote, 2024.

En relación con el objetivo específico 2, se identificó una relación directa baja entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, especialmente en la dimensión de consideración individualizada, con un valor de significancia de 0,050 y un coeficiente positivo bajo de  $r = 0,266$ . Mejorar la consideración

individual podría resultar en una leve mejora en el trabajo en equipo en Cruz del Norte de Chimbote, 2024.

En el objetivo específico 3, se encontró una relación directa moderada entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo, particularmente en la dimensión de estimulación intelectual, con un valor de significancia de 0,061 y un coeficiente positivamente considerable de  $r = 0,659$ . Mejorar la estimulación intelectual se asocia con una mejora significativa en el trabajo en equipo en Cruz del Norte de Chimbote, 2024.

Finalmente, en el objetivo específico 4, se estableció una relación directa moderada entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, específicamente en la dimensión de motivación inspiracional en Cruz del Norte de Chimbote, con un valor de significancia de 0,001 y un coeficiente positivo medio de  $r = 0,418$ . Mejorar la motivación inspiracional podría conducir a una mejora moderada en el trabajo en equipo en esta organización.

## **6. RECOMENDACIONES**

Se sugiere a los directivos de Cruz del Norte que sigan promoviendo un estilo de liderazgo transformacional, ya que esto facilita la colaboración entre los colaboradores y contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

Aunque se observó una relación baja entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo, se recomienda implementar estrategias para mejorar esta percepción y alcanzar niveles óptimos de colaboración en la organización.

Dado que la consideración individual es crucial en la dinámica organizacional, es importante que los líderes de Transporte Cruz del Norte continúen fomentando un ambiente de trabajo en equipo entre sus colaboradores.

Los directivos de Transporte Cruz del Norte deben alentar a sus empleados a participar activamente en la resolución creativa e innovadora de problemas, utilizando la estimulación intelectual dentro del contexto del trabajo en equipo.

Se aconseja a los líderes de Transporte Cruz del Norte que mantengan altos niveles de motivación inspiracional, orientando a todo el equipo hacia la realización de la visión organizacional y motivando a cada miembro del equipo en conjunto.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida y al realizar esta investigación, para ustedes este trabajo con mucho aprecio e infinito agradecimiento. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis. Y por último a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y así poder obtener mi título profesional.

## Referencias bibliográficas

- Alca, V. y Álvarez, G. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [file:///C:/Users/JEAN%20CARLOS/Downloads/Alca\\_VYK-%C3%81lvarez\\_GYE-SD.pdf](file:///C:/Users/JEAN%20CARLOS/Downloads/Alca_VYK-%C3%81lvarez_GYE-SD.pdf)
- Armugan, M., Ismail, R., & Singh, D. (2021). The Levels of Transformational Leadership (TL) Practice and its Impact on the Organizational Health (OH) of School Teachers in Selangor and Perak: A Systematic Review . *Journal of Ultimate Research and Trends in Education*, 3(2), 115-124. <https://doi.org/10.31849/utamax.v3i2.7101>
- Alvarado, N. (2016). Liderazgo estratégico y trabajo en equipo en profesores de la Universidad del Callao. Lima: Tesis doctoral Universidad Inca Garcilaso de la Vega. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T\\_DOCTORADO%20EN%20PSICOLOG%c3%8dA\\_09042526\\_ALVARADO\\_BRAVO\\_NESTOR\\_MARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T_DOCTORADO%20EN%20PSICOLOG%c3%8dA_09042526_ALVARADO_BRAVO_NESTOR_MARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cano, M. y Maldonado, I. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago Cusco, 2021. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73497/Cano\\_MM-Maldonado\\_II-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73497/Cano_MM-Maldonado_II-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, A. (2022). Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital de cuzco. Universidad César Vallejo Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110538/Castro\\_FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110538/Castro_FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo. Clave del éxito de las instituciones. FIPCAEC, 19. núm 10. vol4, año 4 <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Cantillo, G. (2022). Liderazgo transformacional y comportamiento innovador en el trabajo en una FoodTech de la ciudad de Bogotá – Colombia 2022. Universidad

del Rosario Colombia. Recuperado de:  
<https://repository.urosario.edu.co/items/448e3977-e875-448c-8783-ce1fe716db11>

- Carvajal, H y Chicaiza, G (2023). El liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en empresas de servicios Ambato – Ecuador 2023. Universidad Técnica de Ambato Ecuador. Recuperado de:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/38659/1/752%20O.E..pdf>
- Diaz, L. (2019). El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de housekeeping del hotel winmeier chicalayo – 2019. Universidad de San Martín de Porres Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5164/D%c3%8dAZ\\_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5164/D%c3%8dAZ_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Davis, K., y Newstrom, J. (2016). El comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional (9na ed.). México: Editorial Mc Graw David, F. M. (2017). psicología de los grupos. Madrid: www.uned.es/publicaciones. Obtenido de  
<https://books.google.com.pe/books?id=4Sg8DwAAQBAJ&pg=PT171&dq=definicion+de+liderazgo+transformacional+autores+actuels&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJ5rCiiNLgAhVaHbkGHQXPDM4Q6AEIRjAF#v=onepage&q=definicion%20de%20liderazgo%20transformaciona1%20autores%20actuels&Hill>.
- Duran, A. (2018). Trabajo en equipo. (1ra Ed). España. Editorial ELEARNING S.L. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Estrod, C. (2020). Descubre 8 dificultades de trabajar en equipo y como solventarlas. The Work Smarter Guide. Recuperado el 16 de 12 de 2021, de  
<https://redbooth.com/hub/es/dificultades-trabajar-en-equipo-solventarlas/>
- Garcia, F. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. Universidad San Pedro. Perú.

- Recuperado de:  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18457/Tesis\\_71234.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18457/Tesis_71234.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Garrido, E. (2019). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Editorial Elearning, S.L. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=6XpXDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=6XpXDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Guerra, S. (2019) liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores en el area de catastro de la superintendencia nacional de los registros públicos zona ix - lima, 2017. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Peru. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3153/GUERRA%20SANTA%20MARIA%20SHEYLA%20.pdf?sequence=1>
- Gómez, S. (2020). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima – 2019. Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: [file:///C:/Users/ELMER%20GARCIA/Downloads/Gomez\\_SEM-SD%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ELMER%20GARCIA/Downloads/Gomez_SEM-SD%20(1).pdf)
- Herrera, C. (2021). Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira – Colombia 2021. Universidad Minuto de Dios Colombia. Recuperado de: [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13379/1/TM.ED\\_HerreraRobert\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13379/1/TM.ED_HerreraRobert_2021)
- Hellriegel (2015), Administración un enfoque basado en competencias. 11va ed. México. Editorial Cengage Learning. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion\\_un\\_enfoque\\_basado\\_en\\_comp.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)
- Hernández, Fernández, y Baptista. (2014). Metodología de la investigación. <https://www.esup.edu.pe/wp->

- content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-  
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf
- Ibrahim, S., Metwally, F. y Mohamed, G. (2020). Team work effectiveness and its relation with transformational leadership as perceived by nurses at port said general hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(3), 25-41. <https://doi.org/10.21608/pssjn.2020.36626.1043> <https://n9.cl/6cmeqo>
- IEUnivercity. (2021). La importancia del líder transformacional. Obtenido de La importancia del líder transformacional: <https://www.ie.edu/es/exponentiallearning/noticias-eventos/noticias/la-importancia-del-lider-transformacional-paratu-organizacion/>
- Korejan, M. y Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(35), 452-461. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Loja, C. (2023). Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023. Universidad Cesar Vallejo Peru. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121092/Loja\\_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121092/Loja_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, P. (2019) Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada, Bogotá, 2019. Universidad Eafit. Colombia. Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/78f05687-b559-4827-8ed7-d0b400c1a6e1/content>
- Lujan, P. (2022). Liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo, 2021. Universidad Cesar Vallejo. Peru. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112312/Lujan\\_PJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112312/Lujan_PJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejía, C. (2015). Estilos de liderazgo y su impacto en la participación de los docentes de la institución educativa coronel José Joaquín Inclán de Piura. Piura: Universidad de Piura

- Melchor, F., & García, O. (2016). Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e investigación*, 21(2), 183 - 194. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Murillo, R. (2020). Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá – Colombia 2020. Universidad del Rosario. Colombia. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content>
- Orellana, P. (2019). Liderazgo transformacional. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>
- Quispe, P. y Mayta, Z. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la agencia BCP-Lab, La Molina, 2021. Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84379/Quispe\\_PJM-Mayta\\_ZJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84379/Quispe_PJM-Mayta_ZJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, T. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco – 2020. Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56996/Quispe\\_TH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56996/Quispe_TH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Roncallo, D y Roqueme, Q. (2021) Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal Bogota – Colombia 2021. Universidad del Rosario Colombia. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/fc7acda7-7e9b-48a7-8579-0a3279a48a27/content>
- Redacción Gestión. (2020). Siete problemas en el trabajo que un lider coach soluciona con exito. *Managment & Empleo*. Recuperado el 30 de 11 de 2021
- Reza, T. (2015). Generalidades del trabajo en equipo. México: Mc Graw Hill <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17737/capitulo2.pdf>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia*, Colección de 38

Filosofía de la Educación, (28), 237- 262.  
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>.

Senador, A. (2023). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la tripulación de un buque tanque petrolero de una naviera peruana, 2023. Universidad Tecnológica del Perú Perú. Recuperado de:

[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8357/A.Senador\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8357/A.Senador_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, J. (2021). Fundamentos del trabajo en equipo para equipos de trabajo. Barcelona. EGRAO.

Vigorena, F. (25 de 10 de 2020). El trabajo en equipo en América Latina. El liderazgo y mercadeo. Recuperado el 30 de 11 de 2021, de <https://liderazgoymercadeo.co/el-trabajo-en-equipo-en-america-latina/>

Vera, V. (2019) Liderazgo Transformacional y Equipo de Trabajo en el Área de Transporte de una Universidad del Norte. Los Olivos, 2018. Universidad Cesar Vallejo Peru. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39780/Vera\\_V\\_W.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39780/Vera_V_W.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **Anexos y apéndice.**

### ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	Orellana (2019) define como la capacidad que tienen determinadas personas de influir positivamente en la mejora y avance de aquellas con quienes trabajan.	Se percibe como la facultad que tiene una persona para poder persuadir de manera positiva a los demás a que se desarrollen, progresen y alcancen sus objetivos. Se medirá a través de las dimensiones: Influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional.	Influencia idealizada	Transmite confianza	1,2	Lickert
				Animan y entusiasman	3,4	
			Consideración individual	Atienden las necesidades individuales	5,6	Lickert
				Actúa como entrenador	7,8	
			Estimulación Intelectual	Solución de problemas	9	Lickert
				Estimulación intelectual	10,11	
			Motivación Inspiracional	Aumento en el optimismo	12,13	Lickert
				Comunica su visión	14,15	
<b>TRABAJO ENEQUIPO</b>	Garrido (2019), lo define como el conjunto de individuos que poseen destrezas y conocimientos específicos, cuyo propósito es orientar los esfuerzos de cada uno hacia la consecución de una meta en común.	Son las tareas que llevan a cabo las personas de forma conjunta y estructurada, colaborando juntas para lograr. Se medirá a través de las dimensiones: Innovación y creatividad, velocidad, costo y calidad.	Innovación y creatividad	Tareas	1,2	Lickert
				Incremento de Calidad	3,4	
			Velocidad	Tiempo	5,6	Lickert
				Desarrollo paralelo	7	
			Costo	Reducción de costos	8,9	Lickert
				Sistema de información	10	
				Evaluación del nivel de logro	11	
			Calidad	Responsabilidad	12	Lickert
				Experiencia	13,14	
Cumplimiento de meta	15,16					



## ANEXO 03: CUESTIONARIO

**Encuesta para proyecto de Tesis en Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad San Pedro.**

EDAD:

SEXO:

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en la empresa de Transporte Cruz del Norte, 2024”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Indique Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre a su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

<b>Escala valorativa</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

### VARIABLE 1: LIDERAZGO Y TRANSFORMACIONAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Influencia idealizada</b>						
1	¿Su jefe inmediato transmite confianza a sus trabajadores, lo que permite poderle preguntar sin ningún temor?					
2	¿Su jefe inmediato otorga la confianza para poder desarrollarse libremente en el área de trabajo?					
3	¿Su jefe inmediato anima a sus trabajadores a que realicen su trabajo de manera entusiasta?					
4	¿El líder mantiene a su equipo de trabajo, animado a realizar sus actividades?					
<b>Dimensión: Consideración individualizada</b>						
5	¿Su jefe atiende a las necesidades que presentan los trabajadores de manera individual?					
6	¿El jefe se interesa por el bienestar individual y grupal de sus colaboradores?					
7	¿Su jefe apoya a sus colaboradores con el fin de mejorar el desarrollo en sus tareas diarias?					
8	¿El jefe actúa como entrenador para desarrollar mejor sus labores diarias?					
<b>Dimensión: Estimulación individual</b>						
9	¿Su jefe les ayuda a solucionar los problemas que se les presenta en la empresa de Transportes Cruz del Norte?					
10	¿Su jefe les guía y estimula a su crecimiento y desarrollo intelectual?					
11	¿Su jefe brinda el conocimiento y los estimula lo necesario para tomar las decisiones más eficaces?					
<b>Dimensión: Motivación Inspiracional</b>						
12	¿Su jefe inmediato se muestra siempre optimista hacia el logro de los objetivos de la empresa de Transportes Cruz del Norte?					

13	¿Su jefe inmediato motiva al equipo de trabajo a seguir frente a las adversidades presentadas?					
14	¿Su jefe les transmite la visión de la empresa de Transportes Cruz del Norte y promueve a que trabajen para el logro de la misma?					
15	¿El jefe crea una sintonía con los objetivos de la empresa de Transporte Cruz del Norte?					

## VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Innovación y creatividad</b>						
1	¿La empresa de Transportes Cruz del Norte se preocupa por la innovación en las tareas que realizan sus trabajadores?					
2	¿El equipo de trabajo cumple dentro del plazo establecido las tareas asignadas?					
3	¿En la empresa de Transportes Cruz del Norte, se incentiva el incremento de calidad en las funciones del trabajador?					
4	¿El equipo de trabajo realiza las tareas sin alterar de manera significativa la calidad?					
<b>Dimensión 2: Velocidad</b>						
5	¿En el equipo de trabajo disminuyen los tiempos de entrega de las funciones encomendadas?					
6	¿El equipo de trabajo realiza a tiempo sus tareas de manera rápida y eficaz?					
7	¿El equipo de trabajo desarrolla las funciones encomendadas antes del tiempo establecido?					
<b>Dimensión 3: Costos</b>						
8	¿El equipo de trabajo reduce los costos en la empresa de Transportes Cruz del Norte?					
9	¿El equipo de trabajo es consciente respecto a la importancia de la reducción de costos sin alterar significativamente la calidad?					
10	¿Los costos no se ven afectados, debido a que se informa de las tareas a realizar de manera oportuna en la empresa de Transportes Cruz del Norte?					
11	¿El nivel de logro de las actividades es evaluada constantemente por su jefe inmediato con el fin de mantener o mejorar los costos?					
<b>Dimensión 4: Calidad</b>						
12	¿La responsabilidad en los equipos de trabajo es constante de tal manera que siempre aporta a la empresa de Transportes Cruz del Norte.?					
13	¿Los colaboradores son liderados por personal con más experiencia con el fin de garantizar la calidad del servicio en la empresa de Transportes Cruz del Norte.?					
14	¿El equipo de trabajo tiene la experiencia necesaria para la realización de las actividades diversas en la empresa?					
15	¿Se proporciona los recursos necesarios a los equipos de trabajo para cumplir con los estándares de calidad requeridos?					
16	¿El equipo de trabajo cumple con las metas de manera puntual y eficaz?					



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 14/04/2024

Especialidad: Contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: García Cruz Jean Carlos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN  
 LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE CRUZ DEL NORTE SAC,  
 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos –cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			15		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				31	86	58
<b>Sumatoria Total</b>		<b>175</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0,88</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} = \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

}



-----  
**LUIS ALBERTO VIGO BARDALES**  
**CPCC Magister en Contabilidad**  
**DNI 32949499**



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel Gonzales Chávez

Fecha: 14/04/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: García Cruz Jean Carlos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN  
 LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE CRUZ DEL NORTE SAC,  
 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				32	88	59
<b>Sumatoria Total</b>		179				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,90				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coefficiente de Validez

$$\boxed{179} \quad \equiv \quad \boxed{0.90}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**CARLOS MANUEL GONZALES CHAVEZ**  
Doctor en Administración  
DNI 10588687



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Roberto Carlos Torres Carrillo

Fecha: 14/04/2024

Especialidad: Estadístico

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: García Cruz Jean Carlos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN  
 LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE CRUZ DEL NORTE SAC,  
 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	69	57
<b>Sumatoria Total</b>		174				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,87				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coefficiente de Validez

$$\boxed{174} \quad \equiv \quad \boxed{0.87}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO**  
Doctor de Estadística  
DNI 32954472

**ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE (LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL)**

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Suma
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	73
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	65
3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	68
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
11	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
12	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
13	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	70
14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	70
15	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	65
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
20	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	69
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	72
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	72
25	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	66
26	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	70

27	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	68
28	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66
29	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	67
30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	68
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	63
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	67
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
34	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	72
35	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	71
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
38	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71
39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	70
40	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	68
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
45	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	73
47	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	66
48	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	68
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
51	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61

**ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE (TRABAJO EN EQUIPO)**

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Suma
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	74
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	76
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	75
8	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	75
9	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	76
10	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	69
11	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	72
12	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	71
13	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	70
14	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	75
15	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	71
16	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	77
19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	77
20	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	69
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	76
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	77
23	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	71
24	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	72
25	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	72
26	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	70
27	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	69

28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	70
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	69
30	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75
31	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	75
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
35	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	74
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
38	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	76
40	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	72
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	75
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	76
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	75
47	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	70
48	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	73
49	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71
50	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	71
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
52	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	74
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	78
55	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	71

## **ANEXO N° 09: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH**

### **Variable N° 1: Liderazgo Transformacional**

#### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,8606	15

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable liderazgo transformacional, se logra una fiabilidad del 86,06%, valor considerado como Bueno, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

**Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno**

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

## **ANEXO N° 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH**

### **Variable N° 2: Trabajo en Equipo**

#### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,8289	16

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable trabajo en equipo, se logra una fiabilidad del 82,89%, valor considerado como Bueno, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

**Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno**

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

## ANEXO N° 10: REPORTE DE CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE CRUZ DEL NORTE SAC CHIMBOTE - 2024

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>30%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>30%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>%</b> PUBLICACIONES	<b>14%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	---------------------------------------

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

9	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://redi.unjbg.edu.pe">redi.unjbg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repository.urosario.edu.co">repository.urosario.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://dspace.unach.edu.ec">dspace.unach.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
17	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.repositorio.unasam.edu.pe">www.repositorio.unasam.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to SAINT DOMINIC SCHOOL Trabajo del estudiante	<1 %

21	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="https://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="https://repositorio.utesup.edu.pe">repositorio.utesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="https://repositorioinstitucional.uaslp.mx">repositorioinstitucional.uaslp.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universiti Teknologi MARA Trabajo del estudiante	<1 %
29	<a href="https://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %

32	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://www.argentina.gob.ar">www.argentina.gob.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
41	<a href="http://pressperu.com">pressperu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to unifranz Trabajo del estudiante	<1 %
43	Submitted to uniminuto	

Trabajo del estudiante

<1 %

---

44 [www.dspace.unitru.edu.pe](http://www.dspace.unitru.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

---

45 Submitted to aesanlucas  
Trabajo del estudiante

<1 %

---

46 [prezi.com](http://prezi.com)  
Fuente de Internet

<1 %

---

47 [1library.co](http://1library.co)  
Fuente de Internet

<1 %

---

48 Submitted to Universidad del Valle  
Trabajo del estudiante

<1 %

---

49 [informatica.upla.edu.pe](http://informatica.upla.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

---

50 [produccioncientificaluz.org](http://produccioncientificaluz.org)  
Fuente de Internet

<1 %

---

51 [repositorio.autonmadeica.edu.pe](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

---

52 [repositorio.unicauca.edu.co:8080](http://repositorio.unicauca.edu.co:8080)  
Fuente de Internet

<1 %

---

53 [cienciadigital.org](http://cienciadigital.org)  
Fuente de Internet

<1 %

---

54 [es.scribd.com](http://es.scribd.com)  
Fuente de Internet

<1 %

---

55	<a href="http://repositorio.uns.edu.pe">repositorio.uns.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
56	<a href="http://ruidera.uclm.es">ruidera.uclm.es</a> Fuente de Internet	<1 %
57	<a href="http://usuarios.vtr.net">usuarios.vtr.net</a> Fuente de Internet	<1 %
58	<a href="http://www.odoo.com">www.odoo.com</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

**ANEXO N° 11: REPOSITORIO INSTITUCIONAL**



**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
García Cruz Jean Carlos		75309492	6346047@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTE CRUZ DEL NORTE SAC CHIMBOTE 2024			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (info en: <a href="#">repositorio/institucional/abiertos/acceso/</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info en: <a href="#">repositorio/institucional/restringido/acceso/</a> )	
[*] En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS \***

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. \*

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	26	11	24

Huella Digital 

  
Firma

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 021-2020 (S.A.P.E.D.) Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 4 inciso 4.2
- Ley N° 30529 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencias, Tecnología e Innovación de la Universidad San Pedro y el artículo 10 de la Ley N° 30529
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer entrega de forma en línea y almacenar en el Repositorio Institucional Digital. Responde siempre los derechos de Autor y Representación de acuerdo a la Ley N° 30529
- En caso de que el autor este la segunda vez únicamente se publicará los datos del autor y resúmenes de los trabajos de acuerdo a la Ley N° 30529 (LITEL-024) (Numerales 62 y 63) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
- La Alianza Digital Commons (AC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve el desarrollo de los autores un conjunto de servicios, revistas y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Entre sus metas también promueve que el autor otorgue el acceso gratuito.
- Según el inciso 12.2 del artículo 19 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales (RNT) San Pedro, las universidades, institutos y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar los trabajos de investigación y proyectos de ley en los repositorios institucionales, asegurando el tipo de acceso abierto o restringido los cuales serán sustentados, indexados por el Repositorio Digital (RNT) a través del Formato RNT.

**Nota:** En caso de llenarlo en los datos, se procederá de acuerdo a Ley N° 30529 art. 10, inciso 4.2