



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores
de la Empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén –
Cajamarca 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Alca Vásquez, Yajaira Katuska (ORCID: 0000-0002-6142-3248)

Álvarez Gonzáles, Yessenia Emperatriz (ORCID: 0000-0002-3780-4059)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (ORCID: 0000-0002-1536-3109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre María Nélide Vásquez Guevara, por su apoyo incondicional, ser mi soporte y haberme enseñado a no rendirme ante las adversidades que se me presenten, a quien le debo mi gratitud eterna por forjarme con principios y valores además de darme la oportunidad de culminar con mi carrera profesional. A mi tía Rosario Granados, que con tanto amor me transmite sabios consejos y me brinda la seguridad de que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

Alca Vásquez, Yajaira Katuska

Se la dedico a mi señor, el que me levanta y acompaña día a día, creador de mis padres y de las personas que más amo, a mi hijita y mi pareja mi motivación de seguir creciendo y mejorando día a día.

Álvarez Gonzáles, Yessenia Emperatriz

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en todo momento, por permitirme seguir creciendo personal y profesionalmente; asimismo, a mi familia por su apoyo, confianza y motivación durante este proceso académico. A mi asesora Nancy Deifilia Aguilar Aragón por su dedicación y haber transmitido sus conocimientos durante la realización del trabajo de investigación.

Alca Vásquez, Yajaira Katiuska

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme vivir esta experiencia y también agradecer a mi tutora que fue parte de este proceso integral de formación, por siempre guiarnos en este camino para llegar victoriosos y como prueba viviente en la historia; esta tesis que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar. Finalmente, y no menos importante agradezco a mi familia que son mi motor y motivo para alcanzar este sueño, por la paciencia y el apoyo brindado y decirle que todo es por ellos.

Álvarez Gonzáles, Yessenia Emperatriz

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del liderazgo transformacional	19
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional	20
Tabla 3 Nivel del trabajo en equipo	21
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del trabajo en equipo.....	22
Tabla 5 Correlación dimensión estimulación intelectual y trabajo en equipo.....	23
Tabla 6 Correlación dimensión consideración individualizada y trabajo en equipo .	23
Tabla 7 Correlación dimensión motivación e inspiración y trabajo en equipo.....	24
Tabla 8 Correlación dimensión influencia idealizada o carisma y trabajo equipo	24
Tabla 9 Correlación entre variables.....	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, fue una investigación de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal, que tuvo un nivel descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 220 trabajadores y la muestra de 52. Se aplicó el cuestionario para el Liderazgo transformacional con 24 ítems y para trabajo en equipo con 21 ítems. Los resultados que se obtuvieron luego de procesar los datos en el programa SPSS y en el Microsoft Excel, fueron analizados e indicaron que existe una correlación positiva perfecta entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, con una correlación de Pearson de 0.967, aceptándose la hipótesis de la investigación. Asimismo, se determinó el nivel de ambas variables, siendo los resultados que el liderazgo transformacional es regular en un 44.23%, mientras que en el trabajo en equipo el nivel es regular en un 40.38, porcentajes que resaltan entre las opciones de bueno y malo.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, Trabajo en Equipo y Motivación.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and teamwork of workers in the company Electro Oriente S.A. In the city of Jaén - Cajamarca 2021, it was an applied research, with a non-experimental cross-sectional design, which had a correlational descriptive level. The study population consisted of 220 workers and the sample of 52. The questionnaire for Transformational Leadership with 24 items and for teamwork with 21 items was applied. The results obtained after processing the data in the SPSS program and in Microsoft Excel, were analyzed and indicated that there is a perfect positive correlation between transformational leadership and teamwork in the workers of the company Electro Oriente S.A. in the city of Jaén - Cajamarca 2021, with a Pearson correlation of 0.967, accepting the research hypothesis. Likewise, the level of both variables was determined, the results being that transformational leadership is regular in 44.23%, while in teamwork the level is regular in 40.38, percentages that stand out between the good and bad options.

Keywords: Transformational Leadership, Teamwork and Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva internacional, el liderazgo constituye un aspecto muy importante y primordial para que los equipos de trabajo sean eficaces en sus respectivas organizaciones. Los desafíos que enfrentan estas hoy en día, requieren una exhaustiva revisión del rol estratégico que cumple el liderazgo. En este esfuerzo, es justo indagar nuevas formas en el liderazgo, que estén a la altura de escenarios actuales y respondan a las necesidades laborales. Como una respuesta a lo indicado, es la aparición de nuevas perspectivas o enfoques, como el liderazgo transcultural (Gil, Alcover, Rico y Sánchez, 2011).

En un estudio realizado en treinta y ocho equipos intermedios de dirección de una organización de servicios en la parte norte del país Chile, para ver si el modo de liderazgo tiene influencia en el desempeño laboral en los equipos; se determinó que el liderazgo transformacional tiene un gran impacto en el rendimiento de los equipos (Rodríguez, Pedraja y Ganga, 2017).

Otro estudio realizado con una muestra de 304 personas que integran los equipos kaizen en 72 empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Medellín - Colombia, se demostró que la estimulación intelectual y la motivación inspiracional, constituyen las formas de mayor influencia en el mejoramiento continuo de equipos de trabajo, le siguen la consideración individualizada, ya que el carisma indica una relación parcial, concluyéndose que los rasgos del liderazgo transformacional tienen influencia positiva en el proceso de mejoramiento continuo en equipos de trabajo de empresas pequeñas y medianas en Colombia (Hincapié, Zuluaga y López, 2018).

El liderazgo transformacional constituye uno de las mejores formas del liderazgo para dirigir a las organizaciones al cambio y la innovación, por lo que un estudio desarrollado en 4 organizaciones, donde se incluyeron a 107 subordinados y 47 directivos en Guipúzcoa, Vizcaya y Navarra (España); el liderazgo transformacional está más asociado al líder en su satisfacción, la eficacia que se percibe de este y su motivación para trabajar con los colaboradores. En los directivos el liderazgo transaccional está más asociado con la satisfacción y efectividad (Amutio, Hermosilla, Da Costa, y Páez, 2016).

El portal Universia de Argentina sostiene que el trabajo en equipo proporciona la unificación entre las personas y conduce a la formación de equipos, es decir a

laborar con más personas. En ese contexto las personas intercambian roles y mejoran su comunicación, se apunta a lograr un objetivo común, se aprovecha mejor el tiempo y mejoran los resultados. Asimismo, indica que para que una empresa logre sus objetivos y sea eficiente, se debe resolver los problemas relacionados a la comunicación y al trabajo, pero esto se logra evaluando a los equipos de trabajo (Universia, 2020).

Por su parte la empresa consultora española Tech Executive Search señala que una de la principal razón en el fracaso de los equipos, es la falta de planificación. Asimismo, una mala organización motivada por líderes incompetentes, y el no contar con objetivos claros que provoca confusión en los trabajadores. Todo esto provoca ciertas reacciones negativas entre la empresa, el gerente y el trabajador, como la escasez de confianza, de comunicación, de comprensión y de compromiso (Tech Executive Search, 2020).

Según el periódico español RRHH Digital, sostiene que para que una empresa tenga buenos resultados, es indispensable que el trabajo en equipo esté bien coordinado. Sostiene además que un buen equipo, es aquel que está cohesionado, que conciba entusiasmo y satisfacción, pero además debe existir un ambiente agradable y buenas relaciones laborales. El mencionado artículo, menciona que el trabajar en equipo genera ciertos beneficios: estimula ser creativo, incrementa la motivación, baja el nivel de estrés, admite identificar las fortalezas y debilidades, e incrementa el ser tolerante y respetar (RRHH Digital, 2019).

En el Perú según el diario Gestión, el líder transformacional busca que los trabajadores logren un compromiso con la organización, por lo que los empresarios deben contar con este tipo de líderes en su planilla; para el trabajador, la presencia de este tipo de líder resulta muy positivo. Un líder es un ser capaz de orientar, dirigir o influir en otros miembros que integran la organización; éste efectúa dicha función por la posición de autoridad que se le asignado por su puesto, o por el grado de confianza que en él confían sus colaboradores. El fin de todo líder es obtener resultados, sin embargo, los diversos tipos de líderes buscan lograr las metas a través de distintas acciones, y en uno de ellos sobresale el líder transformacional, un necesario profesional en especial en empresas modernas (Diario Gestión, 2019).

Según Vega (2015) hace referencia que además del perfil del profesional una de las virtudes o habilidades más distinguidas es trabajar en equipo; un aspecto que las empresas hoy en día buscan en todo profesional para que ingresen al mercado laboral. De acuerdo a Bornaz Miluska, gerente de Desarrollo de Adecco Perú, sostiene que no desaparecerán las individualidades, más bien hay que potencializarlas y articularlas al trabajo en equipo, hacer que generen liderazgo para el logro de resultados.

En la empresa Electro Oriente S.A. se percibe que los gerentes o jefes no motivan a sus colaboradores y no estimulan la creatividad y la innovación, también se percibe la falta de empatía entre ambos, escasa comunicación y muy poco compromiso del trabajador a su entidad; por otro lado, es muy poco el desarrollo de personal y la capacitación. Asimismo, el trabajo en equipo es muy escaso, falta de cohesión entre sus miembros, clarificación de funciones, no se agendan reuniones, entre otros; razón por la cual planteamos la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021?

La investigación tiene una justificación teórica ya que va a permitir recurrir a teorías, conceptos y un marco teórico para analizar las variables liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A.; según el recojo de datos y los resultados que se adquieran se forjarán recomendaciones para efectuar a través de programas o acciones concretas que fomenten un mejor liderazgo transformacional en los gerentes e impacto positivamente en el trabajo en equipo de los colaboradores.

En la justificación institucional, se aprecia que diversas entidades tanto privadas, estatales y paraestatales, donde los gerentes no lideran o ejercen un buen liderazgo en sus gerencias donde han sido designados o contratados, lo que conlleva muchas veces a una carencia de trabajo en equipo y por consiguiente un rendimiento laboral de nivel bajo, lo que cual tiene impacto negativo en el logro de resultados; por lo cual la investigación determinará la relación y/o asociación del liderazgo transformacional con el trabajo en equipo, para que la empresa preste atención tanto a su parte gerencial y a sus colaboradores para obtener resultados positivos y cumplir de manera eficiente con la prestación de su servicio.

Tiene una justificación social ya que el estudio si bien es cierto que su objeto de estudio es dentro de empresa en mención, tendrá beneficios para otras organizaciones que busquen la mejora continua e implementen planes operativos y estrategias en el largo y mediano plazo. Finalmente su justificación metodológica es debido a la utilización de técnicas y métodos de trabajo, así también el uso del cuestionario que sirve para recoger datos en los trabajadores de la empresa.

Asimismo, se ha establecido como objetivo general: determinar la relación entre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021; y los objetivos específicos: analizar el liderazgo transformacional desde la percepción de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021; analizar el trabajo en equipo desde la percepción de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021; y determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021. Finalmente como hipótesis se tiene la siguiente: existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, en Ecuador se tiene a Rovira (2020) quien hizo la investigación de título "*Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*", cuyo objetivo es establecer si este estilo de liderazgo que transforma incide en el rendimiento del docente, para luego diseñar un programa de capacitación. La investigación fue cualitativa, de diseños no experimental con corte transversal y de tipo correlacional - descriptivo, tuvo como población o universo a 58 trabajadores y el muestreo lo conformó 40; la misma que arribó al resultado que el líder transformacional tiene influencia en el rendimiento y desempeño del docente. Asimismo, se determinó que es necesario desarrollar una planificación en capacitación en temas de liderazgo transformacional, encaminado al equipo de trabajo de la entidad.

Asimismo, en Ecuador según López (2019) propuso la tesis "*Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada*"; cuyo objetivo es determinar la caracterización y relación del liderazgo transformacional, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los trabajadores de la mencionada entidad. El tipo de estudio fue correlacional descriptivo, tuvo una población de 3,010 sujetos y la muestra de 2,619; llegando en resumen a lo siguiente: Al usar el método para correlacionar, se analizó datos que se recopiló de 158 equipos de trabajo y de sus líderes en los diversos niveles de la organización. Los resultados revaloran el patrón de comportarse del líder en un área clave para lograr el éxito: las personas. Los hallazgos amplían la información del comportamiento del liderazgo transformacional, que puede utilizarse en el apoyo directo a los líderes en mejorar sus habilidades de líderes, así como en reclutar y promover al trabajador.

Teniendo en cuenta las tesis en nuestro país, se tiene a Apolinario (2018) quien propone el estudio de título: "*Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*", cuyo objetivo es manifestar si existe asociación del trabajar en equipo y el liderazgo transformacional en las nodrizas del mencionado hospital. El estudio es de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, el universo o población y la muestra fueron de 50 enfermeras; el cual llegó al resultado que entre

el trabajo en equipo y el liderazgo transformacional existe una correlación positiva alta. Esto indica que ambas variables se relacionan de forma positiva y alta, lo que significa que, a mayor valor del liderazgo transformacional, va a existir mayor nivel de trabajo en equipo.

Según Calle y Huamán (2020) en su tesis cuyo título es: "*Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en Equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP - Pucallpa 2019*", cuyo objetivo fue estimar la asociación del trabajo en equipo y del liderazgo transformacional, en los colaboradores de la citada organización. El estudio es de tipo básico con un alcance descriptivo - correlacional, y con diseño no experimental de corte transversal, contó con un universo o población y muestreo de 123 profesores; la misma que arribó al resultado de que existe relación positiva moderada para ambas variables; lo cual indica que los colaboradores continuarán trabajando en equipo con un cabal compromiso y mucha responsabilidad que será compartida con los directivos de la institución educativa, que seguirán incitando a desarrollar competencias nuevas y motivando a sus trabajadores a conseguir ideales que beneficien no solo de forma individual sino a todo el grupo de trabajo. Por tanto, si el liderazgo transformacional mejora el trabajo en equipo aumentará entre sus miembros.

Para Quispe (2021) en su tesis titulada: "*Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco – 2020*", planteó como objetivo establecer la asociación del trabajar en equipo y el liderazgo transformacional en el personal de la mencionada organización. El estudio fue básico, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal; el cual arribó al resultado que entre el trabajo en equipo y el liderazgo transformacional del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, existe asociación positiva considerable. En ese sentido, se tiene que el 90% de los trabajadores perciben al liderazgo transformacional en un nivel favorable; asimismo, se tiene que el 20% lo percibe al trabajo en equipo en un nivel alto.

Según Vera (2019) en su tesis titulada: "*Liderazgo Transformacional y Equipo de Trabajo en el Área de Transporte de una Universidad del Norte - Los Olivos, 2018*", cuya finalidad fue establecer la asociación del trabajo en equipo y del liderazgo transformacional de la citada entidad. La metodología del estudio fue correlacional,

con diseño no experimental y de corte transversal, su población de estudio fue 65 empleados y la muestra de 46; la misma que llegó al resultado de que existe asociación del trabajo en equipo y del liderazgo transformacional. En ese sentido, se tiene que existe relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo como son: requerimiento, roles y responsabilidades.

En la región tenemos a Arteaga y Linares (2019) en su tesis titulada: "*Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un Instituto Técnico de Cajamarca para el año 2018*", cuyo objeto fue establecer si existe asociación del trabajar en equipo y el liderazgo en los profesores de la mencionada institución. El estudio es tipo básica con enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, con diseño no experimental de corte transversal; consto como universo o población 58 docentes y muestra 38, la misma que arribó al siguiente resultado que coexiste una asociación directa entre el trabajo en equipo y el liderazgo; lo cual indica que a un mayor desarrollo de los componentes y competencias del liderazgo, habrá mayor impacto para desarrollar técnicas y habilidades en el trabajo en equipo.

Para Chingo y Ríos (2016) en su tesis titulada: "*Evaluación de las características de trabajo en equipo en los funcionarios y servidores del establecimiento penitenciario de la ciudad de Cajamarca 2016*", la cual propuso como finalidad establecer grados de nivel para ver cómo se desarrollan los rasgos del trabajo en equipo en servidores públicos y funcionarios del mencionado establecimiento. El tipo de investigación fue exploratoria descriptiva con un diseño experimental, contando con una población y muestra de 114 funcionarios y servidores públicos; la misma que llegó al resultado que: al valorar los aspectos del trabajo en equipo se determinó que los funcionarios y servidores muestran dificultades con aspectos básicos para la mejora de este, estos tienen que preocuparse para desarrollar definir las metas claras y tener dedicación a los integrantes del equipo, asimismo, se evaluó el nivel de los aspectos que favorecen y afectan en forma directa al equipo laboral.

Para reforzar teóricamente la investigación se tiene:

Respecto a la variable liderazgo transformacional, según Robbins y Coulter (2010) afirman que da estímulo, transformación e inspiración a las personas para lograr extraordinarios resultados. Dan atención a las necesidades e intereses de sus

seguidores, cambiando la percepción del mismo sobre ciertas cuestiones y apoyan a ver problemas desde una nueva perspectiva. Son capaces de crear entusiasmo en sus discípulos para que hagan mayores esfuerzos en el logro de sus objetivos grupales. Este tipo de liderazgo se encuentra en cualquier nivel de una organización, áreas, departamentos, secciones, divisiones, etc. (Hellriegel y Slocum, 2009).

Para Robbins (2004), es la forma de influenciar en un grupo a fin de lograr las metas. Esto comprende una relación que se instaura con el fin de alcanzar las metas. Pero es necesario señalar que la influencia sobre otros no es sólo dentro de una empresa, sino a través de los grupos informales. Por otro lado, Chiavenato (2009) expresa que es una forma de influir interpersonal que se ejerce en ciertas situaciones mediante un proceso comunicacional humano, para conseguir los objetivos. Esta forma de líderes además instruyen a sus discípulos a transformarse en líderes por cuenta propia, estimulándolos a realizar funciones de su trabajo (Franklin y Krieger, 2011).

Teoría del liderazgo: El modelo de Fiedler

Esta teoría fue desarrollado por Fred Fiedler, el cual propone un modelo contingencial para el desempeño efectivo de un grupo. Este modelo se fundamentó en que este estilo determinado de liderazgo llega a ser más efectivo en diversos escenarios. El punto se basó en precisar cuáles formas de liderazgo y los diversos tipos de escenarios para posteriormente identificar cuál combinación es la más apropiada en el estilo y situación (Robbins y Coulter, 2010).

Hersey y Blanchard y su teoría del liderazgo situacional

Esta teoría está enfocada en la disposición del seguidor. El énfasis del seguidor está referida a que son ellos los que aceptan a rechazan a su líder, sin importar que es lo que éste haga; la efectividad del grupo dependerá de qué acciones hagan los seguidores (Robbins y Coulter, 2010).

Teoría de la ruta-meta

Un enfoque más interesante del liderazgo es esta teoría, la misma sustenta que el accionar del líder en la empresa es apoyar a las personas con el fin de alcanzar sus metas y encaminar y apoyar lo necesario para asegurar que los objetivos y metas

estén relacionadas con las del equipo o grupo y la empresa. La terminología ruta-meta es porque los líderes ayudan a los seguidores al logro de objetivos y metas, y ponen el camino reduciendo obstáculos (Robbins y Coulter, 2010).

Dimensiones de liderazgo transformacional

Estimulación intelectual

Hace que el líder empodere a otros para que razonen sobre diversos problemas y desarrollen sus habilidades propias. Esta forma de líder es habitualmente usado por los papás, pero es poco común en las empresas. Su frase que lo representa es: “Que piensa hacer frente a...?” (Mendoza y Ortiz, 2006).

Consideración individualizada

Esta dimensión comprende la empatía, el cuidado y el otorgar oportunidades y retos para los demás. Un típico líder es un escuchador activo y un fuerte comunicador. Su frase que lo representa es: “Me importa que usted profesionalmente se desarrolle y realice carrera en esta empresa” (Mendoza y Ortiz, 2006).

Motivación e inspiración

Este líder posee habilidad para motivar al personal para lograr un alto desempeño, ya que convence a sus seguidores que tienen habilidades y logra esfuerzos adicionales. Crea cierta disposición para lograr el cambio. Su frase que lo representa es: “Espero que den el mejor esfuerzo...” (Mendoza y Ortiz, 2006).

Influencia idealizada o carisma

Tiene una dirección o propósito. Son líderes carismáticos y sus seguidores los perciben como aquellos que poseen alta confianza, moralidad e integridad. Siempre están adelante en momento de crisis y festejan el éxito con sus colaboradores; este estilo comprende los atributos y conducta del líder. Su frase que lo representa es: “Si considera que está correcto, entonces...” (Mendoza y Ortiz, 2006).

Respecto de la variable trabajo en equipo, para Newstrom (2011) indica que los trabajadores realizan tareas operativas, pero muchos trabajan en pequeños grupos por lo que su accionar se debe articular como partes de un rompecabezas. El autor señala que el equipo constituye un grupo de colaboradores, que tienen contacto regularmente y participan en coordinación. En un equipo se examina que brote el

talento agrupado y la unión de las personas, para lograr altos niveles de gestión empresarial (Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011).

Por otro lado, Chiavenato (2009) manifiesta que un equipo implica relación, es decir, conexión humana y sinergia donde el todo es mayor que la suma de sus integrantes. Estos equipos fomentan relaciones de afecto y emoción con sus miembros, además la unidad, empatía, confianza, honestidad, unión, ente otros. En los equipos sus miembros dependen los unos de los otros para realizar sus actividades, se conocen entre ellos y saben quiénes lo integran, tienen una autoridad definida y una estabilidad en su afiliación (Arnold y Randall, 2012).

Tipos de equipos

Se mencionan a continuación entre los más relevantes: Equipos de solución de problemas, de acuerdo con Robbins y Coulter (2010), señalan que son equipos de la misma área o departamento, que están implicados en esforzarse para optimar sus funciones y tareas o para dar solución a los problemas.

Equipo de trabajo autodirigido, para Robbins y Coulter (2010) indican que trabajan sin la presencia de un gerente y son responsables en sus procesos de labores; sólo se autodirige. Estos equipos son autodirigidos completamente e inclusive eligen a cada uno de sus piezas o miembros y valúan su trabajo (Ñaña, 2017). El equipo multifuncional, como indican Robbins y Coulter (2010) definen que es un equipo formado por personas de distintas especialidades o profesiones. Estos a veces reciben el nombre de ad-hot o plurifuncional ya que están profesionales de diversas áreas y de profesión distinta para ver temas difíciles de resolver. El equipo virtual, para Robbins y Coulter (2010) sostienen que utiliza tecnología para vincularse físicamente a otros miembros y alcanzar objetivos comunes, operando en línea en videoconferencias u otros medios. Los equipos de autogestión, según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indican que sus integrantes que tienen variedad de habilidades que se necesitan para realizar tareas completas.

Etapas del desarrollo de equipos

Con base a Newstrom (2011) sostiene que las etapas de desarrollo de equipos comprenden las siguientes etapas: formación, conflicto, normalización, desempeño y conclusión. En la etapa de formación los integrantes empiezan a conocerse y aceptarse, intercambian y comparten información, se preguntan cuál es su misión y

objetivos, y prevalece la cortesía. En la etapa de conflicto, sus miembros compiten por el estatus y por la dirección correcta del grupo, surgen tensiones, discrepancias y resentimientos entre sus integrantes. La etapa de normalización el equipo avanza cooperativamente dejando de lado la pugna, se establecen normas en el grupo, se aclaran las funciones, se evidencia más el sentimiento de cooperación y existe mayor cohesión. En la etapa de desempeño, existe una maduración del grupo, se maneja retos importantes, los roles se intercambian de manera fluida y las tareas se realizan eficientemente; pero también se cometen algunos errores, sin embargo el equipo resuelve los problemas, ejerce una única identidad y fomenta un ambiente de apertura. Por último la etapa de conclusión, donde el equipo se disuelve, sus integrantes regresan a sus tareas habituales, y se realiza un examen de lo aprendido para despedirse de sus integrantes.

El trabajo en equipo y sus dimensiones

La cohesión de los miembros

Según Robbins y Coulter (2010) sostienen que la cohesión está relacionada con la productividad del grupo. En aquellos grupos donde existen desacuerdos internamente e inexistencia de colaboración, tienen menos efectividad para realizar sus tareas que aquellos donde sus integrantes cooperan, coinciden y se aceptan entre sí. La cohesión del grupo es cuando los integrantes están identificados con el grupo y además comparten sus metas y objetivos. Los equipos en los que milita una alta cohesión se pueden también hacerse enemigos de otros equipos, sintiendo desagrado y entran en problema con ellos (Dubrin, 2008).

Cumplimiento de normas

Robbins y Coulter (2010) afirma que los grupos o equipos tienen normas, las mismas que son estándares que se han aceptado y compartido por sus miembros. Las normas establecen aspectos como puntualidad, ausentismo, resultados laborales, etc.

Liderazgo y estructura

Para Judge y Robbins (2013) los integrantes de los equipos tienen que acordar quién será el jefe, las características que debe reunir. Además, deben acordar respecto las condiciones y forma de trabajo, cómo se hará, la asignación de responsabilidades.

Clima de confianza y comunicación

De acuerdo a Judge y Robbins (2013) sostiene que un valor elemental para desarrollar las actividades en equipo, es la confianza. Si el trabajador muestra confianza, eso le genera desempeñarse con tranquilidad, por ello que la confianza siempre debe estar presente y no debe faltar en la relación entre los gerentes y sus colaboradores, a este valor debe acompañarse una comunicación con fluidez entre los integrantes del equipo y el dialogo asertivo para propiciar un ambiente agradable.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: se realizó la investigación aplicada, ya que en la empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén se pueden aplicar las teorías y conceptos del liderazgo transformacional y trabajo en equipo para solucionar los problemas.

Diseño de la investigación: para el presente estudio es no experimental, ya que se efectuó sin manejar intencionadamente las variables. Se observa el fenómeno tal como se presenta en su ambiente natural, para luego analizarlo (Hernández et al., 2014).

Correlacional: por cuanto en las variables del presente estudio se midió el grado de asociación o relación.

Transversal: ya que se recogió datos, se analizó las variables y su relación entre ellas en un determinado momento y tiempo único.

Descriptivo: ya que se utilizó para describir las variables tal como en la realidad se presentaron.

3.2 Variables y operacionalización

Se estudiaron dos variables:

Definición conceptual de la variable liderazgo transformacional: según Robbins y Coulter (2010) afirman que este estilo, estimula e inspira (transforma) al seguidor para lograr extraordinarios resultados. Ponen esmero a las necesidades e intereses de progreso de cada trabajador, pero cambian la apreciación del seguidor respecto de ciertos asuntos y apoyan en ver situaciones problemáticas anteriores en nuevos enfoques. Asimismo, son capaces en los colaboradores de lograr entusiasmo, despertarlos e inspirarlos para que realicen un mayor esfuerzo para alcanzar objetivos colectivos.

Definición operacional de la variable liderazgo transformacional: se aplicó a través del cuestionario propuesto por Yarleque (2018), que midió el liderazgo transformacional de la empresa electro Oriente S.A., en la ciudad de Jaén, en sus

dimensiones: influencia idealizada o carisma, motivación e inspiración, consideración individualizada y estimulación intelectual.

Indicadores: son creatividad, innovación, intuición, autonomía, habilidades, competencia, conocimiento y eficacia (pertencientes a la dimensión estimulación intelectual); entrenamiento, valoración única, empatía, diagnóstico de capacidades, diagnóstico de necesidades, responsabilidad y desarrollo personal (pertencientes a la dimensión consideración individualizada); espíritu de equipo, optimismo, comunicación fluida y compromiso (pertencientes a la dimensión motivación e inspiración); confianza, respeto, seguridad y conducta ética y moral (pertencientes a la dimensión carisma o influencia idealizada).

Escala de medición: ordinal.

Definición conceptual de la variable trabajo en equipo: De acuerdo a Newstrom (2011) expone que todo trabajador realiza sus funciones operativas, pero muchos trabajan en grupos pequeños en las que su accionar deben estar acopladas como partes de un rompecabezas. El autor indica que un equipo, colabora, tiene contacto regular y participa coordinadamente y en grupo.

Definición operacional de la variable trabajo en equipo: se aplicó mediante el cuestionario propuesto por Castro (2018), que permitió medir el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A., de la ciudad de Jaén, en sus dimensiones: clima de confianza y comunicación, liderazgo y estructura, cumplimiento de normas, cohesión de los miembros.

Indicadores: son metas compartidas, trabajo coordinado y armonía entre los miembros (pertencientes a la dimensión cohesión de los miembros); respeto a las normas, distribución de responsabilidades y cumplimiento de deberes (pertencientes a la dimensión cumplimiento de normas); y empoderamiento del equipo, respeto al líder y organización de equipos (pertencientes a la dimensión liderazgo y estructura); expresión de afecto, comunicación empática, confianza y compañerismo (pertencientes a la dimensión comunicación y clima de confianza).

Escala de medición: ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para el estudio se tuvo como población a los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A., de la ciudad de Jaén - Cajamarca, el mismo que constó de 216 trabajadores.

Criterios de inclusión

Se consideró en la población a los trabajadores nombrados, contratados y locadores, cuya edad fue de 18 a 65 años de edad, los mismos que estuvieron presentes en el momento de efectuar las encuestas.

Criterios de exclusión

No se consideró a los trabajadores que se encontraban de vacaciones, también aquellos que contaban con licencias por enfermedad, maternidad y los que no asistieron a laborar el día que se aplicó las encuestas.

Muestra

El cuestionario que tuvo como fin recabar información del liderazgo transformacional y trabajo en equipo, se aplicó a 52 trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A., en la ciudad de Jaén - Cajamarca.

Muestreo

El muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia, por cuanto la empresa Electro Oriente S.A., de la ciudad de Jaén, se encuentra organizada en diversas unidades orgánicas que al aplicar el cuestionario de liderazgo transformacional y trabajo en equipo, se seleccionó al personal según las facilidades de acceso y disposición en cada área.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la realización de la investigación se usó como técnica la encuesta, por ende se confeccionó y aplicó el cuestionario con interrogantes tipo Likert.

Para Arias (2012) precisa que la encuesta es una técnica que intenta la obtención de información, que es suministrada de una muestra o grupo de personas sobre ellos mismos o de un tema en particular.

Instrumento

El cuestionario utilizado para la variable liderazgo transformacional, es el planteado por Yarleque (2018); el mismo que consta de 24 preguntas que corresponden a cada una a las dimensiones: influencia idealizada o carisma, motivación e inspiración, consideración individualizada y estimulación intelectual. Y a los indicadores: creatividad, innovación, intuición, autonomía, habilidades, competencia, conocimiento y eficacia; entrenamiento, valoración única, empatía, diagnóstico de capacidades, diagnóstico de necesidades, responsabilidad y desarrollo personal; espíritu de equipo, optimismo, comunicación fluida y compromiso; confianza, respeto, seguridad y conducta ética y moral.

En la variable trabajo en equipo, se utilizó el cuestionario propuesto por Castro (2018), el cual consta de 21 preguntas que corresponden a cada una a las dimensiones: clima de confianza y comunicación, liderazgo y estructura, cumplimiento de normas, cohesión de los miembros. Y los indicadores: metas compartidas, trabajo coordinado y armonía entre los miembros; respeto a las normas, distribución de responsabilidades y cumplimiento de deberes; empoderamiento del equipo, respeto al líder y organización de equipos; expresión de afecto, comunicación empática, confianza y compañerismo. El reactivo a utilizar, se elaboró según la escala Likert. En la que, las alternativas para la respuesta señalan con una afirmación respectiva el grado de acuerdo o desacuerdo.

Validez

Citando a Hernández et al. (2014) señalaron que ésta en general, se refiere a como realmente una herramienta mide a una variable lo que se pretende medir. Carrasco (2006) señaló que este atributo de las herramientas de investigación mide la variable en estudio de manera objetiva, precisa y verdadera. También establece que, más específicamente, cuando una herramienta mide lo que debe medir, podemos decir que es eficaz. Es decir, cuando nos permite extraer datos que necesitamos conocer de antemano.

Con el fin de emitir juicios de expertos, enviamos cartas de invitación a los siguientes profesionales: Dr. Andrés Altamirano Arana, Dra. María Mego Coronel y Mg. Jorge Malca Florindes, quienes participaron en la investigación, adjuntando copia del instrumento y la definición de los aspectos a medir, y también se señaló los ítems que deben evaluarse, si son adecuados según el contenido a medir y si tienen alguna sugerencia u observación que hacer. Los especialistas poseyeron la ocasión de realizar correcciones necesarias en el contenido, relevancia, ambigüedad, redacción y otras áreas que estimaron que deben mejorarse. Finalmente para concluir con el procedimiento, tanto las sugerencias y observaciones hechas por los especialistas admitieron rediseñar el cuestionario y después ver su confiabilidad.

Confiabilidad

Dar la confiabilidad a un cuestionario o instrumento, se refiere a que cuando se aplica en forma repetitiva a mismos individuos u objetos, se obtiene resultados similares (Hernández et al., 2014). Por su parte Carrasco (2005) manifiesta que es la propiedad o cualidad que tienen un instrumento, y que le permitirá la obtención de igual resultado al utilizarse en varias oportunidades a un mismo sujeto o sujetos en distintos tiempos.

Se usó el Alpha de Cronbach, el cual refiere a las valoraciones de confiabilidad establecidas en la asociación en promedio de los reactivos dentro de una prueba. Este coeficiente de confiabilidad tendrá mayor significancia cuando llegue a uno (1), lo cual representará una medición con un error menor. Se obtuvo como resultado en la variable liderazgo transformacional un valor de $\alpha = 0.978$, y en la variable trabajo en equipo el valor que se obtuvo fue de $\alpha = 0.962$, siendo en ambas la confiabilidad muy fuerte.

3.5 Procedimientos

Para poder realizar la recolección de la información para la presente investigación, se tuvo que realizar el proceso siguiente. En primer lugar, se requirió la autorización a la empresa objeto de investigación, la misma que fue solicitada a través de una carta donde se indicaba el poder desarrollar el estudio y aplicar el cuestionario a los trabajadores; para lo cual, se planificó con los funcionarios una fecha en la que no se interfiera en demasía con las actividades y funciones en la empresa. Asimismo,

antes de aplicar el instrumento se explicó a los trabajadores cual es el objetivo de la investigación, pautas para el llenado del cuestionario y se despejaron algunas dudas. Luego en segundo orden, se entregaron los cuestionarios otorgando un tiempo de 30 minutos para el llenado. En tercer orden, se hizo el recojo de los mismos verificando que estén desarrollados de manera correcta, haciendo las recomendaciones necesarias.

3.6 Método de análisis de datos

Para procesar la información o datos, se realizó lo siguiente. En primer lugar, consistió en aplicar el instrumento y construir en el Microsoft Excel, una base de datos que después se trasladó al SPSS. En segundo lugar, se desarrolló el análisis de las variables en su forma descriptiva, donde se tabularon los datos obtenidos en los cuestionarios utilizando las tablas de frecuencias absolutas y relativas. En Tercer lugar, se analizó la normalidad para comprobar cuál es la distribución de los datos y determinar que prueba estadística se aplicará para contrastar las hipótesis, siendo que la prueba estadística utilizada es de Pearson.

3.7 Aspectos éticos

Un aspecto importante que se tuvo en cuenta en la siguiente investigación es lo siguiente: el respeto de los derechos del autor que sirvieron de fuente de información para la tesis, la confidencialidad y privacidad de la Información de la empresa en estudio y la presentación de información confiable y objetiva, la utilización de los datos fueron con fines netamente académicos. Asimismo, se tuvieron en cuenta los siguientes principios: Principio de beneficencia, permitiendo explicar y clarificar a los colaboradores la utilidad y beneficios del estudio; Principio de originalidad, para evitar el plagio, se utilizó el software turnitin confirmando la originalidad de la información; Principio de veracidad, para utilizar las normas APA para citar y referenciar los numerosos autores utilizados en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo 1: Analizar el liderazgo transformacional desde la percepción de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.

Tabla 1

Nivel del liderazgo transformacional

Variable	Nivel	f	%
Liderazgo transformacional	Malo	9	17.31
	Regular	23	44.23
	Bueno	20	38.46
	Total	52	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén, 2021.

Interpretación: Según la tabla 1, el nivel que más resalta en la variable liderazgo transformacional en la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén es regular, debido a que los diversos jefes no son innovadores, no hacen las cosas diferentes y no logran cambios importantes en la entidad.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional*

Dimensión	Nivel	f	%
Estimulación intelectual	Malo	11	21.15
	Regular	27	51.92
	Bueno	14	26.92
	Total	52	100.00
Consideración individualizada	Nivel	f	%
	Malo	12	23.08
	Regular	26	50.00
	Bueno	14	26.92
Total	Nivel	f	%
	Malo	12	23.08
	Regular	25	48.08
	Bueno	15	28.85
Total	Nivel	f	%
	Malo	11	21.15
	Regular	25	48.08
	Bueno	16	30.77
Total	Nivel	f	%
	Malo	11	21.15
	Regular	25	48.08
	Bueno	16	30.77
Total	Nivel	f	%
	Malo	11	21.15
	Regular	25	48.08
	Bueno	16	30.77
Total	Nivel	f	%
	Malo	11	21.15
	Regular	25	48.08
	Bueno	16	30.77
Total	Nivel	f	%
	Malo	11	21.15
	Regular	25	48.08
	Bueno	16	30.77
Total	Nivel	f	%
	Malo	11	21.15
	Regular	25	48.08
	Bueno	16	30.77

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén, 2021.

Interpretación: Según la tabla 2, se determinó el nivel de las dimensiones que conforma la variable liderazgo transformacional en la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén, se observa que en las cuatro dimensiones que el nivel que resalta es regular, debido a que los jefes no toma acciones antes de que surja un problema; no consideran que las necesidades, habilidades y aspiraciones del trabajador son importantes para el desarrollo del equipo. Asimismo, no respetan la opinión del trabajador más aún cuando no están de acuerdo con ella.

4.2 Objetivo 2: Analizar el trabajo en equipo desde la percepción de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.

Tabla 3

Nivel del trabajo en equipo

Variable	Nivel	f	%
Trabajo en equipo	Malo	14	26.92
	Regular	21	40.38
	Bueno	17	32.69
	Total	52	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén, 2021.

Interpretación: Según la tabla 3, el nivel que más resalta en la variable trabajo en equipo en la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén es regular, debido a que los miembros del equipo no exponen sus opiniones de manera parcial y constructiva, centrándose en aspectos personales. Asimismo, no se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones del trabajo en equipo*

Dimensión	Nivel	f	%
Cohesión de los miembros	Malo	10	19.23
	Regular	23	44.23
	Bueno	19	36.54
	Total	52	100.00
	Nivel	f	%
Cumplimiento de normas	Malo	13	25.00
	Regular	26	50.00
	Bueno	13	25.00
	Total	52	100.00
	Nivel	f	%
Liderazgo y estructura	Malo	10	19.23
	Regular	26	50.00
	Bueno	16	30.77
	Total	52	100.00
	Nivel	f	%
Clima de confianza y comunicación	Malo	18	34.62
	Regular	25	48.08
	Bueno	9	17.31
	Total	52	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén, 2021.

Interpretación: Según la tabla 4, se determinó el nivel de las dimensiones que conforma la variable trabajo en equipo en la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén, se observa que en las cuatro dimensiones el nivel que resalta es regular, debido a que no se distribuyen las funciones que debe cumplir cada miembro del equipo; no se elige al líder o responsable por cada equipo. Asimismo, no es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.

4.3 Objetivo 3: Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y trabajo en equipo

			Estimulación intelectual	Trabajo en equipo
Correlación de Pearson	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1	,929**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,929**	1
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	52	52

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

Según el resultado en la tabla 5 - Correlación de la dimensión estimulación intelectual y trabajo en equipo, se aplicó la prueba de correlación de Pearson, la cual muestra una correlación de 0,929; por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva perfecta entre la dimensión estimulación intelectual y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión consideración individualizada y trabajo en equipo

			Consideración individualizada	Trabajo en equipo
Correlación de Pearson	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1	,947**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,947**	1
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	52	52

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

Según el resultado en la tabla 6 - Correlación de la dimensión consideración individualizada y trabajo en equipo, se aplicó la prueba de correlación de Pearson, la cual muestra una correlación de 0,947; por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva perfecta entre la dimensión consideración individualizada y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión motivación e inspiración y trabajo en equipo*

			Motivación e inspiración	Trabajo en equipo
Correlación de Pearson	Motivación e inspiración	Coefficiente de correlación	1	,879**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,879**	1
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	52	52

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

Según el resultado en la tabla 7 - Correlación de la dimensión motivación e inspiración y trabajo en equipo, se aplicó la prueba de correlación de Pearson, la cual muestra una correlación de 0,879; por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión motivación e inspiración y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén.

Tabla 8*Correlación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y trabajo en equipo*

			Influencia idealizada o carisma	Trabajo en equipo
Correlación de Pearson	Influencia idealizada o carisma	Coefficiente de correlación	1	,886**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,886**	1
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	52	52

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

Según el resultado en la tabla 8 - Correlación de la dimensión influencia idealizada o carisma y trabajo en equipo, se aplicó la prueba de correlación de Pearson, la cual muestra una correlación de 0,886; por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión influencia idealizada o carisma y

trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén.

4.4 Objetivo General: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.

Tabla 9

Correlación entre variables

			Liderazgo transformac.	Trabajo en equipo
Correlación de Pearson	Liderazgo transformac.	Coefficiente de correlación	1	,967**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,967**	1
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	52	52

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

Según el resultado en la tabla 9 - Correlación entre variables, se aplicó la prueba de correlación de Pearson, la cual muestra una correlación de 0.967, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva perfecta entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén; por lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, se obtuvo como resultado luego de aplicar la correlación de Pearson, una correlación de 0.967; por lo que se comprobó la existencia de una correlación positiva perfecta entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados al ser comparados con Apolinario (2018) quien también en su investigación determinó que las relaciones entre el liderazgo transformacional tienen correlación significativa positiva alta con el trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, ya que según la prueba de Rho de Spearman se obtuvo 0.742. Asimismo, guarda relación con Calle y Huamán (2020) quienes en su estudio determinaron que existe relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP - Pucallpa 2019; ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.641.

Según el objetivo específico 1, Analizar el liderazgo transformacional desde la percepción de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, se determinó que es bueno el 38.46%, regular el 44.23% y malo el 17.31%, siendo el nivel que más resalta el regular, debido a que los diversos jefes no son innovadores, no hacen las cosas diferentes y no logran cambios importantes en la entidad. Estos resultados son comparados con Apolinario (2018) quien llegó a determinar el nivel del liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, los cuales son el 40% favorable, el 52% regular y el 8% desfavorable. Asimismo, guardan relación con los resultados obtenidos por Gómez (2020), quien en su investigación determinó el nivel del liderazgo transformacional del personal de enfermería de

hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019, siendo el siguiente: favorable el 67.10%, regular el 24.40% y desfavorable el 8.50%.

Según el objetivo específico 2, analizar el trabajo en equipo desde la percepción de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, se determinó que es bueno el 32.69%, regular el 40.38% y malo el 26.92%, siendo el nivel que más resalta el regular, debido a que los miembros del equipo no exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales. Asimismo, no se elige democráticamente a los miembros de cada equipo. Estos resultados son comparados con Apolinario (2018) quien llegó a determinar el nivel del trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, los cuales son el 48% eficiente, el 44% promedio y el 8% deficiente. Asimismo, guardan relación con los resultados obtenidos por Gómez (2020), quien en su investigación determinó el nivel del trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019, siendo el siguiente: alto el 28.0%, moderado el 46.3% y bajo el 25.6%.

Según el objetivo específico 3, determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, se determinó la correlación entre la dimensión estimulación intelectual y trabajo en equipo; se aplicó la prueba de correlación de Pearson, la cual mostró una correlación de 0,929; comprobándose la existencia de una correlación positiva perfecta entre la dimensión estimulación intelectual y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021. Se determinó la correlación de la dimensión consideración individualizada y trabajo en equipo, mostrando la correlación de Pearson una correlación de 0,947, comprobándose la existencia de una correlación positiva perfecta entre la dimensión consideración individualizada y trabajo en equipo en los trabajadores empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.

Asimismo, se determinó la correlación de la dimensión motivación e inspiración y trabajo en equipo, mostrando la correlación de Pearson una correlación de 0,879, comprobándose la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la

dimensión motivación e inspiración y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021. Finalmente se determinó la correlación de la dimensión influencia idealizada o carisma y trabajo en equipo, mostrando la correlación de Pearson una correlación de 0,886, comprobándose la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión influencia idealizada o carisma y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.

Estos resultados pueden ser comparados con Apolinario (2018) quien llegó a determinar que existe correlación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, con una correlación de Rho de Spearman de 0.567. Determinó que existe correlación positiva moderada entre la dimensión carisma y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, con una correlación de Rho de Spearman de 0.486. Asimismo, que existe correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, con una correlación de Rho de Spearman de 0.623. Finalmente existe correlación positiva alta entre la dimensión consideración individual y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, con una correlación de Rho de Spearman de 0.726.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 En esta tesis se analizó el liderazgo transformacional en la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, donde el nivel que más sobresale en la mencionada variable es regular con el 44.23%, debido a que los jefes no son innovadores, no hacen las cosas diferentes y no logran cambios importantes. Por otro lado, el nivel que sobresale en las cuatro dimensiones es el regular, debido a que los jefes no toman acciones antes de que surja un problema; no consideran que las necesidades, habilidades y aspiraciones del trabajador son importantes para el desarrollo del equipo. Asimismo, no respetan la opinión del trabajador más aún cuando no están de acuerdo con ella.
- 6.2 Se analizó el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, donde el nivel que más sobresales es el regular con el 40.38%, por cuanto los miembros del equipo no exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales; asimismo, no se elige democráticamente a los miembros de cada equipo. Al analizar las dimensiones en la variable trabajo en equipo, se determinó que el nivel que predomina es el regular debido a una mala distribución de las funciones que cada miembro del equipo debe cumplir; por otro lado no existe un líder responsable por cada equipo, ya que no se elige. Asimismo, la comunicación interpersonal al interior del equipo, no es efectiva.
- 6.3 Se determinó la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y trabajo en equipo, por cuanto se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose los siguientes resultados: entre la dimensión estimulación intelectual y el trabajo en equipo la correlación fue positiva perfecta con 0.929; entre la dimensión consideración individualizada y el trabajo en equipo la correlación fue positiva perfecta con 0.947; entre la dimensión motivación e inspiración y el trabajo en equipo la correlación fue positiva muy fuerte con 0.879; por último entre la dimensión influencia idealizada o carisma y trabajo en equipo la correlación fue positiva muy fuerte

con 0.886. Respecto al objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo, se determinó una correlación positiva perfecta con un valor de 0.967.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se recomienda a la Gerencia General de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén, la implementación de un programa de liderazgo transformacional en temas como motivación, comunicación, resolución de conflictos, empoderamiento, etc.; dirigido a los jefes de departamentos y supervisores, con la finalidad de mejorar su desempeño en la conducción de personal. Asimismo, se recomienda a los jefes a promover la innovación y la creatividad en el trabajador, a tener una mayor consideración con sus trabajadores respecto de sus habilidades y aspiraciones, así como respetar sus opiniones.
- 7.2 Se recomienda a los jefes y supervisores de la empresa, a mejorar el trabajo en equipo con sus colaboradores, respecto de elegir democráticamente a sus miembros para evitar celos o conflictos entre ellos, mejorar la distribución de responsabilidades y roles del equipo de trabajo, para que los colaboradores tengan muy bien definido lo que deben hacer y las metas colectivas a lograr; distribuir las funciones de acuerdo a los perfiles del trabajador, elegir a un líder para que sea el responsable del equipo y se pueda trabajar coordinadamente. Asimismo, se recomienda a los jefes y supervisores a mejorar la cohesión entre los miembros del equipo de trabajo; para que los colaboradores estén mejor integrados y comprometidos con los objetivos.
- 7.3 Se recomienda a la Gerencia General de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén, la implementación de espacios para mejorar la comunicación ascendente y descendente entre los trabajadores y los jefes, para generar confianza entre ellos. Asimismo, se recomienda a los jefes y supervisores de la empresa a mejorar las relaciones interpersonales dentro de su equipo de trabajo; para lograr un clima laboral sano.

REFERENCIAS

- Amutio, A., Hermosilla, D., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20180730124249.pdf>
- Apolinario Jiménez, K. M. (2018). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29377?locale-attribute=es>.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Editorial Episteme C.A.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral* (Quinta ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Arteaga Leyva, L. E., & Linares Murrugarra, D. R. (2019). *Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un Instituto Técnico de Cajamarca para el año 2018*. [Tesis de pre grado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23072/Arteaga%20Leyva%20Lesly%20Elizabeth%20-%20Linares%20Murrugarra%20Dani%20Raquel.pdf>.
- Betancourt Aguilar, F. L. (2016). *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la PUCESE*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/645/1/BETANCOURT%20AGUILAR%20%20FREDDY%20LEONARDO.pdf>.

- Calle García, M., & Huamán Gamonal, D. D. (2020). *Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en Equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP - Pucallpa 2019*. [Tesis de pre grado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3006/Mavet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Primera ed.). San Marcos.
- Castro Huallpa, Y. (2018). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22608/Castro_HY..pdf.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chingo Alarcón, N. E., & Ríos Castrejón, G. K. (2016). *Evaluación de las características de trabajo en equipo en los funcionarios y servidores del establecimiento penitenciario de la ciudad de Cajamarca 2016*. [Tesis de pre grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/267/INFORME%20FINAL%20DE%20TESIS.pdf>.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edimburgo , 53, Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo - Heriot-Watt University.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo* (Tercera edición ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Diario Gestión. (20 de Diciembre de 2019). *Cuatro características del liderazgo transformacional*. Obtenido de www.gestion.pe:https://gestion.pe/fotogalerias/4-caracteristicas-del-liderazgo-transformacional-noticia/?ref=gesr
- Dubrin, A. J. (2008). *Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo* (Novena ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Franklin Fincowsky, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional* (Primera Edición ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Gil, F., Alcover, C. M., Rico, R., & Sánchez-Manzanares. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38-47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77817210005.pdf>
- Gomez Seminario, E. M. (2020). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867>.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Doceava ed.). Cengage Learning Editores.
- Hernández Palomino, J. A., Gallarzo, M., & Espinoza Medina, J. d. (2011). *Desarrollo organizacional: enfoque latinoamericano* (Primera ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hincapié Montoya, S. M., Zuluaga Correa, Y. C., & López Zapata, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 648-662. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/29058775009.pdf>

- Judge, T., & Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimo quinta edición ed.). Pearson Educación de México, S A . de C.V.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (Decimo cuarta ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- López Pazmiño, M. (2019). *Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada*. [Universidad EAFIT, Tesis de maestría]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13576/Mauricio_Lopez_2019.pdf.
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las* (Vol. XIV). Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, junio, 2006, pp. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Ñaña Baquerizo, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional* (Primera ed.). Universidad Continental.
- Quispe Taracaya, H. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56996>.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rodríguez Ponce, E., Pedraja Rejas, L., & Ganga Contreras, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección

intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23). doi:<https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>

Rovira Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>.

RRHH Digital. (09 de Diciembre de 2019). *La importancia de trabajar en equipo: cinco beneficios que otorgará a empleados y compañía*. Obtenido de www.rrhhdigital.com:
http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/139474/La-importancia-de-trabajar-en-equipo-cinco-beneficios-que-otorgara-a-empleados-y-compania?target=_self

Tech Executive Search. (2020). *Por qué fracasan los equipos de trabajo*. Obtenido de www.techexecutivesearch.es: <https://www.techexecutivesearch.es/por-que-fracasan-los-equipos-trabajo/>

Universia. (29 de Abril de 2020). *La importancia del trabajo en equipo: aprendé a dominar esta metodología para triunfar en cualquier empleo*. Obtenido de www.universia.net: <https://www.universia.net/ar/actualidad/orientacion-academica/importancia-trabajo-equipo-aprende-dominar-esta-metodologia-triunfar-cualquier-empleo-1144865.html>

Vara-Horna, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa: un método efectivo para las ciencias empresariales* (Segunda ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

Vega, E. (06 de Mayo de 2015). *Trabajo en equipo: calidad cada vez más apreciada por empresas*. Obtenido de www.elcomercio.pe: <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/equipo-cualidad-vez-apreciada-empresas-359819-noticia/>

Vera Vilca, W. (2019). *Liderazgo Transformacional y Equipo de Trabajo en el Área de Transporte de una Universidad del Norte - Los Olivos, 2018*. [Tesis de pre

grado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39780?locale-attribute=es>.

Yarleque Wong, J. M. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa Nivel Primaria del distrito de Huacho 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	ESCALA
Liderazgo transformacional	Robbins y Coulter (2010) afirman que "Estimula e inspira (transforma) al seguidor a alcanzar resultados extraordinarios. Prestan atención a los intereses y necesidades de desarrollo de cada seguidor, cambian la percepción del seguidor sobre algunas cuestiones y les ayudan a ver problemas añejos en formas nuevas" (p. 380).	Se aplicó a través del cuestionario propuesto por Yarleque (2018), que midió el liderazgo transformacional en la empresa electro Oriente S.A., en la ciudad de Jaén.	Estimulación intelectual	Creatividad	Cuestionario	1	Ordinal
				Intuición		2	
				Innovación		3	
				Autonomía		4	
				Competencia		5	
				Habilidades		6 y 7	
				Conocimiento		8	
				Eficacia		9	
				Entrenamiento		10	
			Consideración individualizada	Empatía	11		
				Valoración única	12		
				Diagnóstico de necesidades	13		
				Diagnóstico de capacidades	14		
				Desarrollo personal	15		
				Responsabilidad	16		
				Motivación e inspiración	Optimismo	17	
			Espíritu de equipo		18		
			Comunicación fluida		19		
			Compromiso		20		
			Influencia idealizada o carisma	Respeto	21		
				Confianza	22		
				Seguridad	23		
				Conducta ética y moral	24		
			Trabajo en equipo	Newstrom (2011) indica que "Cada empleado efectúa tareas operativas, pero la gran mayoría trabaja en pequeños grupos regulares en los que sus actividades deben acoplarse como las piezas del rompecabezas de un paisaje" (p. 331).	Se aplicó mediante el cuestionario propuesto por Castro (2018), que permitió medir el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A., de la ciudad de Jaén.	Cohesión de los miembros	
Armonía entre los miembros	3						
Metas compartidas	4 y 5						
Cumplimiento de normas	Distribución de responsabilidades	Cuestionario				6 y 7	
	Cumplimiento de deberes					8 y 9	
	Respeto a las normas					10	
Liderazgo y estructura	Respeto al líder	Cuestionario				11	
	Organización de equipos					12, 13 y 14	
Clima de confianza y comunicación	Empoderamiento del equipo	Cuestionario				15 y 16	
	Comunicación empática					17	
	Confianza y compañerismo					18, 19 y 20	
				Expresión de afecto		21	

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El presente cuestionario ha sido realizado con el propósito de recopilar información para el desarrollo de la investigación respecto al liderazgo transformacional en la empresa Electro Oriente S.A. – Ciudad de Jaén, por lo que se le afirma que sus respuestas se conservarán confidenciales, además serán utilizadas con fines estadísticos.

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere apropiada según la escala siguiente:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Estimulación intelectual					
Creatividad					
1. ¿Mi jefe es creativo y propone nuevas formas de hacer las cosas?					
Intuición					
2. ¿Toma acciones antes de que surja un problema?					
Innovación					
3. ¿Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes?					
Autonomía					
4. ¿Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás?					
Competencia					
5. ¿Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo?					
Habilidades					
6. ¿Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada?					
7. ¿Tiene la habilidad de hablar en público?					
Conocimiento					
8. ¿Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?					
Eficacia					
9. ¿Logra los resultados según lo planificado?					
Consideración individualizada					
Entrenamiento					
10. ¿Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal?					
Empatía					
11. ¿Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia?					
Valoración única					

12. ¿Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?					
Diagnóstico de necesidades					
13. ¿Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo?					
Diagnóstico de capacidades					
14. ¿Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo?					
Desarrollo personal					
15. ¿Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas?					
Responsabilidad					
16. ¿Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas?					
Motivación e inspiración					
Optimismo					
17. ¿Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista?					
Espíritu de equipo					
18. ¿Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes?					
Comunicación fluida					
19. ¿Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados?					
Compromiso					
20. ¿Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo?					
Influencia idealizada o carisma					
Respeto					
21. ¿Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella?					
Confianza					
22. ¿Mi jefe me inspira confianza?					
Seguridad					
23. ¿Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá?					
Conducta ética y moral					
24. ¿Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas?					

MUCHAS GRACIAS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

El presente cuestionario ha sido realizado con el propósito de recopilar información para el desarrollo de la investigación respecto al trabajo en equipo en la empresa Electro Oriente S.A. – Ciudad de Jaén, por lo que se le afirma que sus respuestas se conservarán confidenciales, además serán utilizadas con fines estadísticos.

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere apropiada según la escala siguiente:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Cohesión de los miembros					
Trabajo coordinado					
1. ¿Se acostumbra trabajar en equipos en su entidad?					
2. ¿Se eligen a los miembros de manera coordinada?					
Armonía entre los miembros					
3. ¿Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo?					
Metas compartidas					
4. ¿Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos?					
5. ¿Se trabaja en función a metas colectivas?					
Cumplimiento de normas					
Distribución de responsabilidades					
6. ¿Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro?					
7. ¿Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades?					
Cumplimiento de deberes					
8. ¿Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido?					
9. ¿Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo?					
Respeto a las normas					
10. ¿Se establece un manual de normas para el equipo?					
Liderazgo y estructura					
Respeto al líder					
11. ¿Se manifiesta respeto mutuo entre el jefe y el personal de su área?					
Organización de equipos					
12. ¿Se elige a un líder o responsable por cada equipo?					
13. ¿Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo?					
14. ¿Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo?					
Empoderamiento del equipo					

15. ¿El líder establece con su equipo los criterios de evaluación?					
16. ¿Los equipos son autónomos y no son interferidos por jefe de la entidad?					
Clima de confianza y comunicación					
Comunicación empática					
17. ¿Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera parcial y constructiva, sin centrarse en aspectos personales?					
Confianza y compañerismo					
18. ¿Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés?					
19. ¿Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo?					
20. ¿Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones?					
Expresión de afecto					
21. ¿Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales?					

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 3: Ficha técnica

Ficha técnica

(Liderazgo transformacional)

Autor	:	Yarleque Wong Juana María
Adaptada por	:	Alca Vásquez, Yajaira Katuska Álvarez Gonzáles, Yessenia Emperatriz
Origen	:	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Nación	:	Perú
Temporada	:	2018
Idioma	:	Español
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo realización	:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo	:	Analizar el liderazgo transformacional desde la percepción de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.
Dimensiones	:	Estimulación intelectual Consideración individualizada Motivación e inspiración Influencia idealizada o carisma

Ficha técnica
(Trabajo en equipo)

Autor	:	Castro Huallpa Yovana
Adaptada por	:	Alca Vásquez, Yajaira Katuska Álvarez Gonzáles, Yessenia Emperatriz
Origen	:	Universidad César Vallejo
Nación	:	Perú
Temporada	:	2018
Idioma	:	Español
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo realización	:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo	:	Analizar el trabajo en equipo desde la percepción de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021.
Dimensiones	:	Cohesión de los miembros Cumplimiento de normas Liderazgo y estructura Clima de confianza y comunicación

ANEXO 4: Validación del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora		Nombre del instrumento			Autor(a) del instrumento																		
Altamirano Arana Andrés Francisco		Gerente Adm. Tributaria - Municip. Provincial Jaén		Cuestionario para medir el liderazgo transformacional			Adaptado por los autores de Yarleque (2018)																		
Título del estudio: Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén - Cajamarca 2021.																									
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			Cidad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología			
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Estimulación intelectual	Creatividad	¿Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Toma acciones antes de que surja un problema?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	Innovación	¿Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Competencia	¿Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Conocimiento	¿Tiene la habilidad de hablar en público?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Eficacia	¿Logra los resultados según lo planificado?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Entrenamiento	¿Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	¿Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Empatía	¿Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	¿Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Valoración única	¿Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	¿Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Diagnóstico de necesidades																									
Diagnóstico de capacidades																									
Desarrollo personal																									
Responsabilidad																									

VARIABLE: Liderazgo Transformacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS


Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento		Autor(a) del instrumento																	
Altamirano Arana Andrés Francisco		Gerente Adm. Tributaria - Municip. Provincial Jaén	Cuestionario para medir el liderazgo transformacional		Adaptado por los autores de Yarleque (2018)																	
Título del estudio: Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén - Cajamarca 2021.																						
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			Objetividad		Actualizado		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología		
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Estimulación intelectual	Creatividad	¿Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas?		<input checked="" type="checkbox"/>																	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Intuición	¿Toma acciones antes de que surja un problema?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
	Innovación	¿Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
	Autonomía	¿Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
	Competencia	¿Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
	Habilidades	¿Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
	Conocimiento	¿Tiene la habilidad de hablar en público?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
	Eficacia	¿Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
Consideración individualizada		¿Logra los resultados según lo planificado?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
		¿Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
		¿Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
		¿Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
		¿Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
Responsabilidad		¿Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
		¿Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>
		¿Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas?		<input checked="" type="checkbox"/>																		<input checked="" type="checkbox"/>

VARIABLE: Liderazgo transformacional

VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO		¿Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales? ¿Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés? ¿Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo? ¿Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones? ¿Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Leyenda: M: MALO B: BUENO																
Comunicación empática	Clima de confianza y comunicación			Confianza y compañerismo	Expresión de afecto															
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Jaén, 20 de octubre de 2021	06776798	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	 Dr. Andrés F. Alcántara Arana Reg. CLAP N° 0240	976865915
Lugar y fecha	DNI. N°	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista Mego Coronel María Carolina	Cargo e institución donde labora Sub Gerente Planeam. Estratég. - Munic. Prov. Jaén	Nombre del instrumento Cuestionario para medir el liderazgo transformacional	Autor(a) del instrumento Adaptado por los autores de Yarieque (2018)
Título del estudio: Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021			

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA		Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional		Consistencia		Coherencia		Metodología		
			(1) Nunca	(2) Casi nunca	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Estimulación intelectual	Creatividad	¿Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas?				X				X				X				X				X	
	Intuición	¿Toma acciones antes de que surja un problema?				X				X				X				X				X	
	Innovación	¿Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes?				X				X				X				X				X	
	Autonomía	¿Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás?				X				X				X				X				X	
	Competencia	¿Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo?				X				X				X				X				X	
	Habilidades	¿Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada?				X				X				X				X				X	
	Conocimiento	¿Tiene la habilidad de hablar en público?				X				X				X				X				X	
	Eficacia	¿Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?				X				X				X				X				X	
			¿Logra los resultados según lo planificado?				X				X				X				X				X
			¿Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal?				X				X				X				X				X
Consideración individualizada	Empatía	¿Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia?				X				X				X				X				X	
	Valoración única	¿Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?				X				X				X				X				X	
	Diagnóstico de necesidades	¿Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo?				X				X				X				X				X	
	Diagnóstico de capacidades	¿Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo?				X				X				X				X				X	
	Desarrollo personal	¿Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas?				X				X				X				X				X	
	Responsabilidad	¿Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas?				X				X				X				X				X	

VARIABLE: Liderazgo Transformacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento						Autor(a) del instrumento												
Mego Coronel María Carolina		Sub Gerente Planeam. Estratég. - Munic. Prov. Jaén	Cuestionario para medir el trabajo en equipo						Adaptado por los autores de Castro (2018)												
Título del estudio: Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén - Cajamarca 2021																					
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA																		
			Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional		Consistencia		Coherencia		Metodología		
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado	¿Se acostumbra trabajar en equipos en su entidad?																			
		¿Se eligen a los miembros de manera coordinada?																			
Cohesión de los miembros	Armonía entre los miembros	¿Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo?																			
		¿Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos?																			
		¿Se trabaja en función a metas colectivas?																			
Cumplimiento de normas	Distribución de responsabilidades	¿Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro?																			
		¿Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades?																			
Cumplimiento de normas	Cumplimiento de deberes	¿Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido?																			
		¿Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo?																			
		¿Se establece un manual de normas para el equipo?																			
		¿Se manifiesta respeto mutuo entre el jefe y el personal de su área?																			
Liderazgo y estructura	Respeto al líder	¿Se elige a un líder o responsable por cada equipo?																			
		¿Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo?																			
		¿Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo?																			
Empoderamiento del equipo	Empoderamiento del equipo	¿El líder establece con su equipo los criterios de evaluación?																			
		¿Los equipos son autónomos y no son interferidos por jefe de la entidad?																			


VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO																			
Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática	¿Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales?		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Confianza y compañerismo	¿Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés?		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X
Expresión de afecto	¿Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones?			X		X		X		X		X		X		X		X	
	¿Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales?			X		X		X		X		X		X		X		X	

Legenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Jaén, 20 de octubre de 2021	27712287	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		952963481
Lugar y fecha	DNI. Nº	Grado Académico del Experto	 Dra. María Carolina Lago Carriel DOCENTE INVESTIGADOR Facultad de Ciencias Económicas Universidad del Bío-Bío	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Málica Floríndes Jorge Antonio	Administrador Banco de Materiales - Jaén	Cuestionario para medir el liderazgo transformacional	Adaptado por los autores de Yarleque (2018)

Título del estudio: Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología		
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Estimulación intelectual	Creatividad	¿Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas?	X				X							X				X					X	
	Intuición	¿Toma acciones antes de que surja un problema?	X				X							X				X					X	
	Innovación	¿Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes?	X				X							X				X					X	
	Autonomía	¿Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás?	X				X							X				X					X	
	Competencia	¿Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo?	X				X							X				X					X	
	Habilidades	¿Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada?	X				X							X				X					X	
	Conocimiento	¿Tiene la habilidad de hablar en público?	X				X							X				X					X	
	Eficacia	¿Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?	X				X							X				X					X	
			¿Logra los resultados según lo planificado?	X				X							X				X					X
			¿Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal?	X				X							X				X					X
Consideración individualizada	Empatía	¿Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia?	X				X							X				X					X	
	Valoración única	¿Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?	X				X							X				X					X	
	Diagnóstico de necesidades	¿Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo?	X				X							X				X					X	
	Desarrollo personal	¿Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo?	X				X							X				X					X	
Responsabilidad		¿Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas?	X				X						X				X					X		
		¿Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas?	X				X						X				X						X	

VARIABLE: Liderazgo transformacional

VARIABLE: Liderazgo transformacional		Leyenda: M: MALO B: BUENO									
Motivación e inspiración	¿Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista?	X		X		X		X		X	
	¿Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes?	X		X		X		X		X	
Influencia idealizada o carisma	¿Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados?	X		X		X		X		X	
	¿Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo?	X		X		X		X		X	
Influencia idealizada o carisma	¿Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella?	X		X		X		X		X	
	¿Mi jefe me inspira confianza?	X		X		X		X		X	
	¿Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá?	X		X		X		X		X	
	¿Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas?	X		X		X		X		X	
	¿Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá?	X		X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Jaén, 20 de octubre de 2021	16670872	Magister en Gestión Pública	948 177 839
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

M. Ecom. Joyce A. Malva Florinda
 REG. C.E.L. N° 8808

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS


Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento																
Maica Floríndes Jorge Antonio		Administrador Banco de Materiales - Jaén	Cuestionario para medir el trabajo en equipo	Adaptado por los autores de Castro (2018)																
Título del estudio: Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021																				
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA																	
			Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional		Consistencia		Coherencia		Metodología	
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado	¿Se acostumbra trabajar en equipos en su entidad?	X																	X
		¿Se eligen a los miembros de manera coordinada?	X																	X
		¿Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo?	X																	X
		¿Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos?	X																	X
		¿Se trabaja en función a metas colectivas?	X																	X
Cumplimiento de normas	Distribución de responsabilidades	¿Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro?	X																	X
		¿Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades?	X																	X
		¿Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido?	X																	X
		¿Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo?	X																	X
		¿Se establece un manual de normas para el equipo?	X																	X
Liderazgo y estructura	Respeto al líder	¿Se manifiesta respeto mutuo entre el jefe y el personal de su área?	X																	X
		¿Se elige a un líder o responsable por cada equipo?	X																	X
		¿Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo?	X																	X
		¿Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo?	X																	X
		¿El líder establece con su equipo los criterios de evaluación?	X																	X
	Empoderamiento del equipo	¿Los equipos son autónomos y no son interferidos por jefe de la entidad?	X																X	

VARIALE: TRABAJO EN EQUIPO

VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO		¿Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales? ¿Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés? ¿Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo? ¿Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones? ¿Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Leyenda: M: MALO B: BUENO																	
Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática																				
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Jaén, 20 de octubre de 2021	16670872	Magíster en Gestión Pública		948 177 839
Lugar y fecha	DNI. Nº	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

Mg. Beatriz Jorge A. Maza Floriandes
REG. CEL. N° 8808

ANEXO 5: Calculo de la muestra

Se aplicó la fórmula estadística de proporciones de una población finita, siendo la que se detalla a continuación:

$$m = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

m = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza establecido por el investigador al 90% = 1.645

p = 0.5 Proporción de individuos que tiene las características que se desean estudiar.

q = 0.5 Proporción de individuos que no tienen las características de interés.

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 10%

$$m = \frac{(1.645)^2 (0.5) (0.5) (216)}{(1.645)^2 (0.5) (0.5) + (0.1)^2 (216 - 1)}$$

m = 52 trabajadores

ANEXO 6: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	.085	52	,200*	.959	52	.069
Trabajo en equipo	.085	52	,200*	.966	52	.142

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

ANEXO 7: Confiabilidad del instrumento

Escala: Alfa Cronbach Variable Liderazgo Transformacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	52	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	52	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	24

Escala: Alfa Cronbach Variable Trabajo en Equipo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	52	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	52	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	21

ANEXO 9: Base de datos

N°	VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																								TOTAL VARIABLE	TOTAL NIVEL								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL D.1	NIVEL	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL D.2	NIVEL	P17	P18	P19	P20			TOTAL D.3	NIVEL	P21	P22	P23	P24	TOTAL D.4	NIVEL
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	16	Malo	1	3	3	1	2	1	2	13	Malo	2	2	2	2	8	Malo	2	2	2	2	8	Malo	45	Malo
2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	14	Malo	3	1	2	2	2	2	2	14	Malo	3	2	3	2	10	Malo	2	3	2	3	10	Malo	48	Malo
3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	41	Bueno	5	5	4	4	4	4	5	31	Bueno	4	5	5	4	18	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	107	Bueno
4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	40	Bueno	4	4	4	5	4	5	5	31	Bueno	4	5	5	4	18	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	108	Bueno
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40	Bueno	4	5	5	5	5	5	4	33	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	111	Bueno
6	4	4	3	2	4	4	4	4	3	32	Regular	5	4	4	3	4	4	4	28	Regular	4	5	3	4	16	Regular	4	5	5	4	18	Bueno	94	Bueno
7	3	3	3	3	3	5	3	5	4	32	Regular	3	3	3	5	5	3	5	27	Regular	3	5	5	5	18	Bueno	5	3	4	4	16	Regular	93	Regular
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	Regular	2	4	2	4	4	3	3	22	Regular	4	4	3	3	14	Regular	3	3	4	4	14	Regular	79	Regular
9	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31	Regular	3	3	4	3	3	4	4	24	Regular	3	2	3	10	Malo	3	4	4	4	15	Regular	80	Regular	
10	4	3	3	4	4	3	4	5	3	33	Regular	4	4	3	4	4	4	4	27	Regular	3	4	4	3	14	Regular	3	5	3	3	14	Regular	88	Regular
11	3	3	4	4	3	4	5	4	5	35	Regular	4	4	4	3	4	3	5	27	Regular	4	4	5	5	18	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	100	Bueno
12	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	Bueno	4	5	5	5	5	5	34	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	114	Bueno	
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	Regular	4	4	4	4	4	4	4	28	Regular	4	4	4	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Regular	94	Bueno
14	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	Regular	2	3	3	3	2	3	3	19	Malo	4	3	3	3	13	Regular	2	3	2	3	10	Malo	67	Regular
15	4	5	3	2	5	3	5	4	4	35	Regular	4	5	5	4	5	4	5	32	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	105	Bueno
16	2	3	2	3	2	3	1	1	1	18	Malo	1	1	1	2	3	3	3	14	Malo	1	1	2	1	5	Malo	2	1	1	1	5	Malo	42	Malo
17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	Regular	4	4	3	4	4	3	4	26	Regular	4	4	4	4	16	Regular	3	3	4	4	14	Regular	90	Regular
18	1	2	1	3	3	3	5	5	4	27	Regular	3	5	3	3	3	5	5	27	Regular	4	4	3	4	15	Regular	4	5	4	4	17	Regular	86	Regular
19	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41	Bueno	5	5	5	4	5	5	4	33	Bueno	3	5	4	4	16	Regular	4	5	5	5	19	Bueno	109	Bueno
20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	4	4	4	4	16	Regular	112	Bueno
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	Regular	4	4	4	4	4	4	4	28	Regular	4	4	4	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Regular	94	Regular
22	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	Malo	3	4	4	4	4	3	3	25	Regular	3	3	4	4	14	Regular	3	4	4	4	15	Regular	78	Regular
23	3	3	3	3	3	3	4	4	2	28	Regular	4	4	3	3	4	4	2	24	Regular	4	2	3	3	12	Regular	3	2	2	3	10	Malo	74	Regular
24	5	1	4	3	4	5	5	4	4	35	Regular	5	4	3	5	4	4	3	28	Regular	2	2	3	3	10	Malo	5	4	5	5	19	Bueno	92	Regular
25	4	4	3	4	3	3	5	5	3	34	Regular	4	4	4	3	3	3	4	25	Regular	4	4	4	3	15	Regular	3	4	3	4	14	Regular	88	Regular
26	5	3	3	4	4	5	5	5	5	39	Bueno	5	5	4	4	5	5	5	33	Bueno	3	5	4	4	16	Regular	5	5	4	5	19	Bueno	107	Bueno
27	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42	Bueno	4	5	4	5	5	4	4	31	Bueno	4	4	4	4	16	Regular	5	5	5	4	19	Bueno	108	Bueno
28	2	2	2	2	3	3	3	2	3	22	Malo	2	2	2	1	1	1	2	11	Malo	2	2	2	2	8	Malo	3	2	1	4	10	Malo	51	Malo
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Malo	2	2	2	2	2	2	2	14	Malo	2	2	1	2	7	Malo	1	2	1	1	5	Malo	44	Malo
30	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31	Regular	3	3	3	2	3	2	3	19	Malo	3	3	2	2	10	Malo	3	3	3	3	12	Regular	72	Regular
31	2	3	3	3	2	2	2	3	3	23	Malo	3	3	2	3	3	2	2	18	Malo	2	3	3	3	11	Regular	3	2	2	2	9	Malo	61	Malo
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	118	Bueno
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	119	Bueno
34	4	4	3	4	3	4	4	5	4	35	Regular	4	4	4	3	3	3	4	25	Regular	3	4	4	3	14	Regular	3	4	4	4	15	Regular	89	Regular
35	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41	Bueno	5	4	3	4	3	4	5	28	Regular	4	5	5	4	18	Bueno	4	3	5	4	16	Regular	103	Regular
36	3	4	3	5	4	3	4	5	4	35	Regular	4	5	3	4	3	4	5	28	Regular	3	4	4	3	14	Regular	3	4	4	5	16	Regular	93	Regular
37	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33	Regular	3	3	3	3	5	5	5	27	Regular	5	4	5	5	19	Bueno	4	4	4	4	16	Regular	95	Regular
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	Bueno	4	4	4	4	5	5	5	31	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	4	4	4	4	16	Regular	110	Bueno
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	Regular	4	4	4	3	4	3	4	26	Regular	3	4	3	3	13	Regular	3	4	4	4	15	Regular	89	Regular
40	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	Bueno	5	5	5	5	5	4	5	34	Bueno	4	4	5	5	18	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	115	Regular
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	Bueno	5	5	5	5	4	5	34	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	117	Bueno	
42	4	3	3	5	4	3	4	4	5	35	Regular	4	3	4	3	3	4	3	24	Regular	3	3	4	3	13	Regular	4	3	4	4	15	Regular	87	Regular
43	2	2	2	3	2	2	2	3	3	21	Malo	3	2	3	3	3	2	3	19	Malo	3	3	2	2	10	Malo	3	2	2	3	10	Malo	60	Malo
44	2	3	3	3	3	2	3	2	3	24	Malo	2	3	3	3	3	2	3	19	Malo	3	3	3	2	11	Regular	3	4	4	4	15	Regular	69	Regular
45	3	3	3	3	3	2	3	5	3	28	Regular	2	3	3	3	3	2	3	19	Malo	3	4	4	3	14	Regular	2	4	2	1	9	Malo	70	Regular
46	3	2	3	2	3	2	3	4	2	24	Malo	2	3	4	3	4	3	3	22	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	4	3	3	13	Regular	72	Regular
47	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29	Regular	2	4	3	2	3	2	2	18	Malo	3	3	2	2	10	Malo	3	2	2	3	10	Malo	67	Malo
48	4	4	4	4	4	3	3	5	4	35	Regular	3	4	3	3	4	3	4	24	Regular	3	4	4	4	15	Malo	3	5	4	4	16	Regular	90	Regular
49	2	3	4	3	3	3	4	3	4	29	Regular	3	3	3	4	3	3	3	22	Regular	4	3	3	2	12	Regular	3	4	3	4	14	Regular	77	Regular
50	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22	Malo	3	3	4	3	3	3	2	21	Regular	2	2	3	3	10	Malo	3	4	4	4	15	Regular	68	Regular
51	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30	Regular	3	4	3	4	3	4	5	26	Regular	3	3	3	5	14	Malo	3	4	3	3	13	Regular	83	Regular
52	3	3	3	2	3	3	4	3	3	27	Regular	3	4	3	3	4	3	3	23	Regular	2	3	2	3	10	Malo	4	4	4	4	16	Regular	76	Regular

N°	VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO																								TOTAL VARIABLE	NIVEL					
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL D.1	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL D.2	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL D.3	NIVEL	P17	P18			P19	P20	P21	TOTAL D.4	NIVEL
1	3	2	1	2	3	11	Malo	1	2	1	2	1	7	Malo	1	2	2	2	1	2	10	Malo	2	2	2	2	2	10	Malo	38	Malo
2	2	1	2	3	1	9	Malo	3	2	3	3	2	13	Malo	1	3	2	2	2	1	11	Malo	2	3	1	2	2	10	Malo	43	Malo
3	5	4	5	4	3	21	Bueno	5	5	4	5	4	23	Bueno	5	4	5	5	4	4	27	Bueno	5	4	3	5	4	21	Regular	92	Bueno
4	4	4	5	4	5	22	Bueno	4	4	4	5	5	22	Bueno	5	4	5	4	5	4	27	Bueno	3	5	5	4	4	21	Regular	92	Bueno
5	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	4	5	5	4	23	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	101	Bueno
6	4	5	3	4	5	21	Bueno	4	3	5	4	3	19	Regular	5	5	4	3	4	3	24	Regular	4	3	4	3	4	18	Regular	82	Regular
7	4	5	3	5	4	21	Bueno	3	3	5	3	3	17	Regular	5	5	3	3	5	4	25	Bueno	3	5	3	5	3	19	Regular	82	Regular
8	3	2	3	4	2	14	Regular	4	3	4	3	4	18	Regular	3	2	3	3	2	3	16	Malo	3	2	3	2	4	14	Malo	62	Regular
9	4	3	4	3	3	17	Regular	2	3	4	3	4	16	Regular	4	3	4	3	3	4	21	Regular	3	4	3	4	4	18	Regular	72	Regular
10	3	4	3	4	3	17	Regular	4	3	4	3	4	18	Regular	4	4	3	4	4	3	22	Regular	3	5	3	4	3	18	Regular	75	Regular
11	4	5	4	3	3	19	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	5	4	5	5	4	4	27	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	87	Bueno
12	5	5	5	5	4	24	Bueno	4	5	4	3	5	21	Bueno	5	3	4	3	4	5	24	Regular	4	3	5	3	5	20	Regular	89	Bueno
13	4	4	4	3	3	18	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	5	4	4	5	5	4	27	Bueno	3	4	3	4	4	18	Regular	80	Regular
14	3	1	3	3	1	11	Malo	3	2	3	1	3	12	Malo	2	3	4	2	1	3	15	Malo	1	2	3	2	2	10	Malo	48	Malo
15	5	4	3	4	4	20	Bueno	5	3	4	3	5	20	Regular	3	4	5	4	4	4	24	Regular	5	3	4	4	5	21	Regular	85	Bueno
16	2	1	3	1	3	10	Malo	1	2	2	1	2	8	Malo	2	3	1	2	2	1	11	Malo	1	2	3	2	2	10	Malo	39	Malo
17	3	3	4	4	4	18	Regular	3	4	3	4	4	18	Regular	3	4	3	3	3	3	19	Regular	3	3	3	4	4	17	Regular	72	Regular
18	3	4	5	2	3	17	Regular	3	2	3	2	3	13	Malo	5	3	4	2	5	4	23	Regular	2	4	3	3	5	17	Regular	70	Regular
19	4	4	5	5	5	23	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	4	5	4	4	4	4	25	Bueno	5	5	5	4	5	24	Bueno	95	Bueno
20	5	4	3	4	5	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	5	5	4	4	4	4	26	Bueno	5	5	4	5	3	22	Bueno	90	Bueno
21	3	2	3	4	4	16	Regular	3	2	4	3	4	16	Regular	3	2	4	3	3	2	17	Regular	3	4	3	3	2	15	Malo	64	Regular
22	2	4	2	3	4	15	Regular	3	3	2	4	4	16	Regular	3	2	4	4	3	3	19	Regular	3	2	3	4	3	15	Malo	65	Regular
23	1	3	3	1	4	12	Malo	3	3	3	3	2	14	Regular	1	4	2	4	3	2	16	Malo	3	3	3	2	4	15	Malo	57	Malo
24	3	4	3	3	4	17	Regular	3	2	3	4	3	15	Regular	3	4	5	5	3	3	23	Regular	4	4	4	5	3	20	Regular	75	Regular
25	3	2	4	2	4	15	Regular	4	2	5	4	5	20	Regular	4	2	3	4	4	4	21	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	73	Regular
26	5	5	4	4	5	23	Bueno	3	3	5	5	5	21	Bueno	5	5	5	5	3	4	27	Bueno	4	5	3	4	4	20	Regular	91	Bueno
27	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	5	5	5	4	4	4	27	Bueno	5	5	5	4	5	24	Bueno	95	Bueno
28	2	3	3	2	2	12	Malo	3	1	3	2	2	11	Malo	2	1	1	1	2	2	9	Malo	2	2	2	2	2	10	Malo	42	Malo
29	2	1	1	1	1	6	Malo	2	3	1	1	2	9	Malo	2	1	1	1	2	2	9	Malo	2	2	2	3	5	14	Malo	38	Malo
30	4	3	2	3	2	14	Regular	3	4	3	2	3	15	Regular	4	3	3	3	4	3	20	Regular	2	3	3	4	2	14	Malo	63	Regular
31	2	2	3	2	2	11	Malo	3	1	3	1	2	10	Malo	4	3	1	3	2	4	17	Regular	3	3	1	2	3	12	Malo	50	Malo
32	4	5	4	4	5	22	Bueno	5	5	4	4	5	23	Bueno	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	99	Bueno
33	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	105	Bueno
34	4	3	4	4	3	18	Regular	4	4	4	3	3	18	Regular	4	3	3	4	4	4	22	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	74	Regular
35	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	4	4	5	5	23	Bueno	5	5	5	4	3	3	27	Bueno	4	4	5	3	3	19	Regular	93	Bueno
36	5	5	2	4	4	20	Bueno	4	2	5	3	5	19	Regular	5	5	2	4	2	2	20	Regular	3	5	3	5	4	20	Regular	79	Regular
37	5	3	4	5	3	20	Bueno	4	5	3	3	5	20	Regular	3	3	4	3	5	5	23	Regular	3	4	4	5	5	21	Regular	84	Bueno
38	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	4	4	5	23	Bueno	5	5	4	4	4	4	26	Bueno	4	4	4	4	4	20	Regular	94	Bueno
39	4	4	3	4	3	18	Regular	5	3	4	4	3	19	Regular	4	3	4	5	4	4	24	Regular	3	4	3	4	4	18	Regular	79	Regular
40	5	3	4	5	4	21	Bueno	5	3	4	3	3	18	Regular	5	4	4	5	5	4	27	Bueno	5	5	5	4	5	24	Bueno	90	Bueno
41	5	3	5	3	5	21	Bueno	5	3	5	5	3	21	Bueno	5	5	4	5	5	4	28	Bueno	5	5	4	5	5	24	Bueno	94	Bueno
42	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	4	4	18	Regular	4	3	4	4	4	4	23	Regular	4	3	4	3	4	18	Regular	76	Regular
43	3	1	3	3	3	13	Regular	3	3	4	2	3	15	Regular	3	2	1	2	3	2	13	Malo	3	2	3	2	1	11	Malo	52	Malo
44	2	3	3	2	4	14	Regular	3	4	3	2	3	15	Regular	2	3	4	3	3	3	18	Regular	2	3	3	2	2	12	Malo	59	Malo
45	4	2	2	3	3	14	Regular	4	2	1	1	1	9	Malo	4	3	4	3	2	3	19	Regular	3	3	4	2	3	15	Malo	57	Malo
46	4	4	4	2	3	17	Regular	3	2	4	4	2	15	Regular	4	3	4	4	2	3	20	Regular	3	1	3	4	3	14	Malo	66	Regular
47	2	3	2	3	4	14	Regular	1	3	2	3	2	11	Malo	1	4	3	1	3	2	14	Malo	3	2	3	1	4	13	Malo	52	Malo
48	4	4	4	3	3	18	Regular	3	2	3	3	2	13	Malo	4	3	4	4	3	3	21	Regular	4	3	4	2	3	16	Regular	68	Regular
49	1	4	3	1	3	12	Malo	4	2	3	1	2	12	Malo	3	4	2	4	3	3	19	Regular	3	2	4	4	3	16	Regular	59	Malo
50	3	1	3	3	2	12	Malo	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	2	3	4	3	19	Regular	3	3	2	4	4	16	Regular	64	Regular
51	4	3	4	4	3	18	Regular	4	4	4	4	3	19	Regular	4	4	4	3	3	2	20	Regular	3	4	3	4	4	18	Regular	75	Regular
52	2	4	3	2	4	15	Regular	1	4	3	1	3	12	Malo	1	4	3	4	3	4	19	Regular	3	4	2	1	3	13	Malo	59	Malo

ANEXO 10: Documento de autorización para aplicar el instrumento



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Jaén, 05 de noviembre de 2021

GW -1787- 2021

Señoritas:
YAJAIRA KATIUSKA ALCA VÁSQUEZ
YESSENIA EMPERATRIZ ÁLVAREZ GONZÁLES
Jaén.-

Asunto: **SOLICITUD AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.**

Referencia: **Solicitud de fecha 26.10.2021**



Estimadas señoritas:

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo; asimismo, indicarles que, de acuerdo a la solicitud presentada, se autoriza la aplicación del instrumento de recolección de datos (cuestionario) a los trabajadores de la Gerencia Regional Amazonas-Cajamarca, los mismos que serán netamente para fines académicos.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles mi especial consideración y estima.

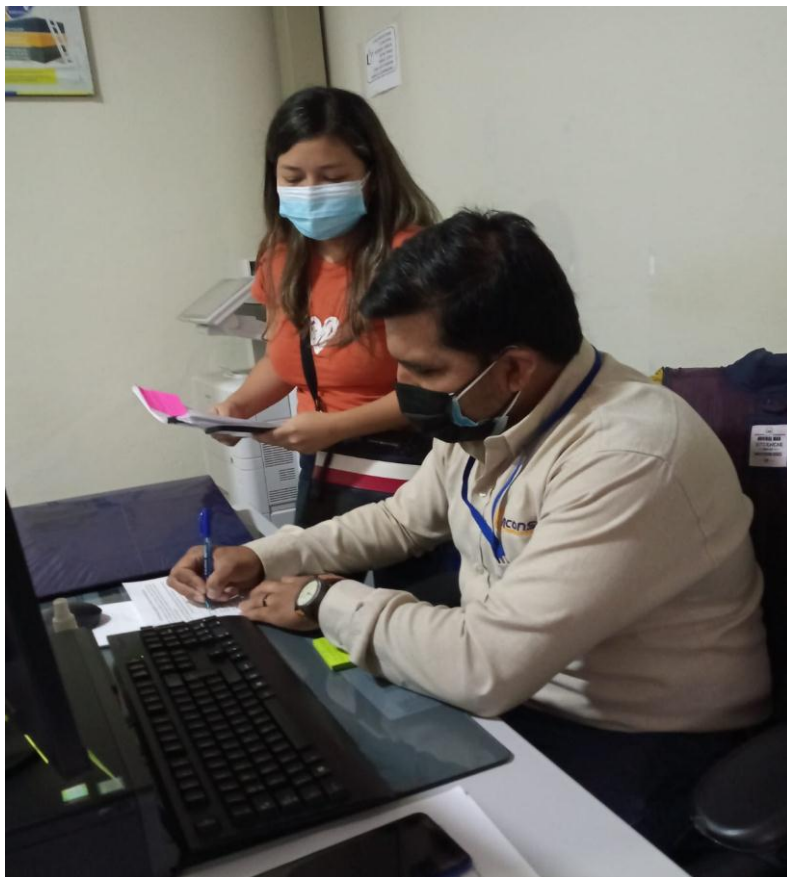
Atentamente,


ING. CÉSAR REQUEJO OLIVA
Gerente Regional Amazonas Cajamarca (e)

c.c. GWAH, archivo

ANEXO 11: Evidencias fotográficas





Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, AGUILAR ARAGÓN NANCY DEIFILIA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - filial Chepén, asesora de la Tesis titulada:

“Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021”, de los autores ALCA VASQUEZ YAJAIRA KATIUSKA y ALVAREZ GONZALES YESSSENIA EMPERATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chepén, 02 de febrero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: AGUILAR ARAGÓN NANCY DEIFILIA	
DNI 18172951	Firma 
ORCID 0000-0002-1536-3109	