



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en una
caja municipal de ahorro y crédito, Iquitos 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Parra Paucar, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-3804-7846)

ASESORES:

Mg. Walter Sechuran, Fernando Arturo (orcid.org/0000-0002-7233-4689)

Dr. Merino Nuñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Para mis seres amados,
incondicionalmente me brindaron todo su
apoyo, durante el desarrollo de mi estudio
para la obtención de mi titulación.

AGRADECIMIENTO

A la UCV y al Programa Académico de Maestría en Administración En Negocios – MBA, y a todos los profesores que me brindaron sus conocimientos y aportaron a mi superación, en especial agradezco a mi asesor al Mg. Fernando Walter Sechuran, por la calidad de formación que me brindó, siendo suficiente para hacer posible la culminación de la tesis.

A las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito en Iquitos, mediante las facilidades que me brindaron para el desarrollo del estudio.

A los trabajadores, por su participación, la cual fue clave para la obtención de resultados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023", cuyo autor es PARRA PAUCAR JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 03 de Enero del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO DNI: 10003475 ORCID: 0000-0002-7233-4689 | Firmado electrónicamente por: FWALTERS el 12-01- 2024 10:01:48 |

Código documento Trilce: TRI - 0716598



ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PARRA PAUCAR JUAN CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| PARRA PAUCAR JUAN CARLOS DNI: 41405123 ORCID: 0000-0002-3804-7846 | Firmado electrónicamente por: JPARRAPAU el 04-01- 2024 14:47:21 |

Código documento Trilce: INV - 1432755

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño investigación | 10 |
| 3.1.1. Tipo de investigación | 10 |
| 3.1.2. Diseño de investigación | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 11 |
| 3.2.1. Variable 1: LT | 11 |
| 3.2.2. Variable 2: Trabajo colaborativo | 11 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 12 |
| 3.3.1. Población..... | 12 |
| 3.3.2. Muestra..... | 12 |
| 3.3.3. Muestreo..... | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos..... | 13 |
| 3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.4.2. Instrumentos | 15 |
| 3.5. Procedimiento | 15 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos | 16 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| 4.1. Discusión de los resultados | 29 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 35 |
| ANEXOS | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Matriz de consistencia..... | 46 |
| Tabla 2 Instrumento – Liderazgo Transformacional | 47 |
| Tabla 3 Instrumento – Trabajo colaborativo..... | 49 |
| Tabla 4 Validez de Instrumentos | 52 |
| Tabla 5 Base de Datos..... | 55 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Variable: LT..... | 18 |
| Figura 2 Dimensión I: Estimulación intelectual..... | 18 |
| Figura 3 Dimensión II: Consideración individual..... | 19 |
| Figura 4 Dimensión III: Motivación e inspiración..... | 19 |
| Figura 5 Variable: Trabajo Colaborativo..... | 20 |
| Figura 6 Dimensión I: Factor individual..... | 20 |
| Figura 7 Dimensión II: Factor grupal..... | 21 |
| Figura 8 Dimensión III: Factor ambiental..... | 21 |
| Figura 9 Tabla cruzada de trabajo colaborativo por estimulación intelectual..... | 22 |
| Figura 10 Tabla cruzada de trabajo colaborativo por consideración individual.... | 23 |
| Figura 11 Tabla cruzada de trabajo colaborativo por consideración individual.... | 23 |
| Figura 12 Prueba de normalidad..... | 24 |
| Figura 13 Comprobación de hipótesis general..... | 25 |
| Figura 14 Comprobación de hipótesis específica 1..... | 26 |
| Figura 15 Comprobación de hipótesis específica 2..... | 27 |
| Figura 16 Comprobación de hipótesis específica 3..... | 28 |

RESUMEN

Como parte de una iniciativa para mejorar el liderazgo y la colaboración en equipo, el investigador en Iquitos llevó a cabo un estudio en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, mediante encuestas dirigidas a cincuenta empleados, esta investigación correlacional no experimental exploró la conexión entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo. Para abordar la distribución no normal de los datos, se empleó el software estadístico SPSS en el análisis de la información

Los resultados demostraron una fuerte relación (coeficiente de correlación de Spearman: 0,621) entre el liderazgo transformador y la colaboración. Además, existía una correlación sólida y significativa ($r=0,708$) entre la estimulación cognitiva y el trabajo en equipo. Aunque hubo una modesta asociación negativa (-0,124) entre la consideración individual y la colaboración, no fue estadísticamente significativa. Sin embargo, hubo una relación marginalmente buena entre la inspiración y el trabajo en equipo (coeficiente: 0,508).

En general, parece que la consideración individual no tiene una fuerte conexión con la cooperación en este contexto, pero el liderazgo transformacional y los componentes motivacionales, incluyendo la estimulación intelectual y la motivación/inspiración, tienen un impacto sustancial en la colaboración en el lugar de trabajo.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, estimulación intelectual, consideración individual, motivación/inspiración, trabajo colaborativo.

ABSTRACT

As part of an initiative to improve leadership and team collaboration, the Iquitos researcher carried out a study in a CMAC, through surveys of fifty employees, this non-experimental correlational research explored the connection between transformational leadership and teamwork. To address the non-normal distribution of the data, SPSS statistical software was used to analyze the information.

The results demonstrated a strong relationship (Spearman correlation coefficient: 0.621) between transformational leadership and collaboration. In addition, there was a strong and significant correlation ($r=0.708$) between cognitive stimulation and teamwork. Although there was a modest negative association (-0.124) between individual consideration and collaboration, it was not statistically significant. However, there was a marginally good relationship between inspiration and teamwork (coefficient: 0.508).

Overall, it appears that individual consideration does not have a strong connection with cooperation in this context, but transformational leadership and motivational components, including intellectual stimulation and motivation/inspiration, have a substantial impact on collaboration in the workplace.

Keywords: Transformational leadership, intellectual stimulation, individual consideration, motivation/inspiration, collaborative work.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional (en adelante “LT”) y la colaboración efectiva entre equipos representan cimientos cruciales en el progreso y éxito de las organizaciones en el ámbito empresarial actual. En el caso específico de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito (en adelante, “CMAC”) en Iquitos 2023, la combinación de un liderazgo que propicie cambios significativos y una colaboración fluida entre equipos no solo se percibe como un elemento fundamental para el funcionamiento eficiente, sino también como un factor esencial para alcanzar metas estratégicas y ofrecer servicios de alta calidad a la comunidad. Esta investigación se adentra en la relación entre el LT y la colaboración en este contexto particular, evaluando su impacto en el rendimiento organizacional y proponiendo estrategias para fortalecer y potenciar estos aspectos, buscando un crecimiento integral y sostenible (Hinojosa et al., 2020).

El estudio realizado por Hinojosa et al. (2020) hace hincapié en el vínculo existente entre el compromiso de los empleados y su satisfacción en la forma en que perciben su propia importancia dentro de una organización. La afirmación hace referencia a que el liderazgo transformacional, en diferencia del enfoque transaccional, tiene una influencia más significativa al alterar la mentalidad y los valores de los empleados, lo que conlleva un impacto favorable en el rendimiento general. La importancia de este estilo de liderazgo y cooperación para alcanzar el éxito se reconoce en sectores ferozmente competitivos como el financiero (Minaya, 2019).

La eficiencia laboral se fundamenta en la satisfacción individual del empleado, lo cual se logra mediante entornos laborales adecuados y relaciones positivas. Integrar estos aspectos potencia la productividad, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la empresa (Quijia et al., 2021).

A través del prisma del liderazgo transformacional y su impacto en la colaboración de los empleados, esta investigación analiza una CMAC en Iquitos. Cuando se trata de estimulación intelectual, atención individual,

inspiración y cooperación, esta institución se ha propuesto resolver problemas específicos de investigación.

Este estudio se justifica en el requerimiento de comprender cómo el liderazgo influye en la colaboración en una CMAC en Iquitos y cómo esta colaboración puede fortalecer la capacidad de la organización para atender las demandas financieras de la comunidad. El diseño de investigación es no experimental, utilizando métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar datos, permitiendo un análisis replicable que contribuye al avance del conocimiento en este ámbito.

Siendo los problemas: General, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo en una CMAC Iquitos 2023? Los específicos: ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023?, ¿Qué relación existe entre la consideración individual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023?, ¿Qué relación existe entre la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023?

En esta institución financiera se ha postulado una estrecha correlación entre el liderazgo transformador y el trabajo en equipo, especialmente en los ámbitos de la estimulación intelectual, la atención individual, la motivación y la colaboración. La información obtenida de esta investigación debería ayudar a arrojar luz sobre el funcionamiento interno de la empresa y conducir a tácticas útiles que empresas similares podrían utilizar.

Cuyos objetivos: General, son determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023. Y los específicos: Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023; Determinar la relación entre la consideración individual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023; Determinar la relación entre la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

Y las hipótesis. General, Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

Específicos: Existe relación entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023; Existe relación entre la consideración individual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023; Existe relación entre la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio se aborda los precedentes relativos al liderazgo transformacional y la colaboración en el lugar de trabajo a escala nacional e internacional.

Quiñonez (2020) realizó una investigación a escala nacional para determinar cómo afectan los estilos de liderazgo transformacional a la colaboración y la dinámica interpersonal en el trabajo. Esta investigación cuantitativa, basada en análisis descriptivos y correlaciones, involucró a 123 docentes que completaron un cuestionario. En contextos educativos, estas dinámicas pueden ser descritas por el comportamiento del líder en un 72,1%, según el coeficiente de Nagelkerke, que demostró un impacto muy sustancial del liderazgo transformacional en estos ámbitos. En resumen, la investigación puso de relieve la importancia del liderazgo transformador en diversos tipos de trabajo.

Chamorro (2021) examinó la vinculación entre el liderazgo transformacional y la colaboración en el trabajo entre profesores, así como el impacto de esta correlación en el rendimiento. El estudio empleó una metodología descriptiva correlacional e incluyó una muestra de 42 profesores. Los resultados confirmaron una asociación notable, aunque no fuerte, entre el liderazgo y la colaboración en el trabajo, proporcionando así apoyo a la hipótesis alternativa propuesta en el estudio.

García (2022) sugiere la adopción de una iniciativa de liderazgo transformacional para mejorar la Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA) entre los educadores. El investigador empleó una metodología de investigación cualitativa y aplicada, utilizando un diseño descriptivo transeccional no experimental. La muestra consistió en un director, 52 estudiantes y 12 profesores, seleccionados mediante una técnica de muestreo probabilístico. Los métodos de recogida de datos incluyeron entrevistas, cuestionarios y fichas. El diagnóstico indicó que los profesores funcionan de forma autónoma, con una colaboración mínima y un apoyo insuficiente de la dirección para fomentar el trabajo en equipo. Se observó un aumento de las ausencias durante la epidemia y las clases en línea. Para mejorar el CPA de la institución, el plan

sugiere introducir el programa de liderazgo transformacional. Esto llevaría a una mayor colaboración entre los profesores, lo que a su vez ayudaría a los estudiantes a convertirse en mejores futuros educadores.

Gamarra (2021) investigó sobre la posible vinculación entre el liderazgo transformador y la eficacia de los trabajadores evaluados en sus puestos de trabajo. Esta investigación cuantitativa empleó un análisis correlacional descriptivo y es de diseño transversal no experimental. Se utilizaron cuestionarios y encuestas para recopilar datos de 115 trabajadores que participaron en la investigación. Un coeficiente de Spearman de 0,29 demostró en los resultados una vinculación sólida entre la productividad y el liderazgo transformador. En resumen, estos resultados respaldaron la teoría del investigador.

En el estudio de Marallano (2022), se abordó la mejora de competencias laborales en una entidad financiera a través del liderazgo transformacional. Utilizó un enfoque cualitativo con encuestas, observaciones y entrevistas, involucrando a 10 profesionales. Los hallazgos señalaron limitaciones en la integración de nuevos miembros, deficiencias en la gestión del conocimiento y la competencia profesional, impactando el rendimiento individual y grupal. Además, Allen et al. (2019) identificaron factores como el ambiente laboral y el clima organizacional que impacta en las decisiones de la empresa. En resumen, el objetivo fue fortalecer habilidades profesionales en un equipo financiero proponiendo el uso del liderazgo transformacional, específicamente el KMLI (Knowlegment – Mentoring – Learning – Induction), como solución sugerida.

Zamarripa (2022) llevo un análisis de la literatura enfocado entre el liderazgo transformacional y el desenvolvimiento de los grupos laborales a nivel internacional. Utilizaron una metodología cualitativa basada en la revisión actual de la investigación. El artículo exploró aspectos como comportamiento organizacional, liderazgo transformacional, diversidad en equipos de trabajo, cohesión grupal y rendimiento. Los datos destacaron la relevancia de la diversidad en los equipos, especialmente la diversidad profunda que considera las particularidades únicas de cada miembro. La conclusión principal fue que no existe una estrategia universal para lograr equipos exitosos, dado que la

diversidad de los empleados es solo una de las variables internos y externos que influyen en la productividad de los equipos.

Para verificar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento de los educadores, Rovira (2020) utilizó encuestas en un diseño de estudio cuantitativo-cualitativo no experimental.

Se deduce de los resultados que la implementación de un programa de capacitación en liderazgo transformacional resulta crucial para numerosos educadores, dada la notable influencia que este enfoque de liderazgo ejerce en el desempeño de los estudiantes. En términos generales, los resultados respaldan la noción de que el liderazgo transformacional incide en la eficacia del educador, ofreciendo recomendaciones concretas para mejorar la formación docente en este aspecto.

López (2019) estudió cómo el uso de estilos de liderazgo transformacional por parte de las instituciones administrativas afectaba a la dinámica de equipo y a la comunicación entre los trabajadores. Encuestó a 2619 trabajadores dispuestos mediante una combinación de métodos descriptivos y cuantitativos. Las prácticas de liderazgo y el rendimiento del equipo mostraron estar significativamente relacionados, según los hallazgos. En particular, se destacó el alto nivel de correlación entre el trabajo colaborativo y las conexiones interpersonales ($r = 0,8$) y la correlación sustancial entre el liderazgo y otras características, como las relaciones interpersonales ($r = 0,7$). La investigación concluye que, para aumentar el rendimiento del equipo evaluado, es crucial un buen liderazgo, así como la cooperación y las conexiones positivas entre los miembros.

Garay et al. (2022) condujeron una investigación sobre el impacto del liderazgo transformacional en la eficiencia y el rendimiento laboral. Empleando un enfoque mixto y un diseño descriptivo sin experimentación, entrevistaron a ocho gerentes como muestra representativa. Los hallazgos destacados mostraron que el 70% de los entrevistados reconoció la efectividad del liderazgo transformacional para mejorar el rendimiento laboral. Su enfoque se centró en los rasgos fundamentales del líder transformacional, como la

influencia positiva, la motivación inspiradora y la consideración individual, destacando cómo estos atributos pueden potenciar las habilidades creativas de los subordinados. En resumen, concluyeron que el liderazgo transformacional ejerce un impacto significativo en la productividad y el desempeño en el ámbito laboral. Su investigación enfatiza la distinción entre poseer características asociadas al liderazgo transformacional y realmente adoptar este estilo de liderazgo dentro de una organización.

Con el fin de establecer si hay una relación entre el liderazgo transformacional en el aula y la efectividad de los equipos directivos, Angulo y Lindao (2019) emprendieron una investigación. Mediante una encuesta, los investigadores evaluaron la percepción de 40 educadores sobre la eficacia de los equipos directivos y el liderazgo desde una perspectiva cuantitativa, descriptiva y causal correlacional. Los hallazgos evidenciaron una conexión sólida entre las variables, como se refleja en los datos tabulares y los análisis estadísticos, como la prueba de Spearman, que arrojó un coeficiente de correlación de 0,606 para la hipótesis general. Estos hallazgos respaldaron la teoría planteada por los investigadores.

En el liderazgo transformacional, descrito por Maraboto (2021), el líder toma la iniciativa de promover y apoyar la innovación, propiciando cambios que impulsen a la empresa hacia el éxito futuro. El objetivo de esta estrategia es dar a los trabajadores más libertad para pensar de forma creativa, explorar futuros potenciales y encontrar respuestas originales a los problemas que han encontrado en el pasado. Los sujetos que mantienen dicho liderazgo también pueden recibir la formación y orientación que necesitan para convertirse ellas mismas en líderes transformacionales. La cultura de una organización que valora la honradez, la cooperación y la comunicación abierta, y que trabaja unida para lograr un objetivo común, es de lo que trata el liderazgo transformacional. Además, espera guiar a los trabajadores en la dirección correcta para que puedan ser autosuficientes y tomar decisiones.

En las teorías por cada variable y sus dimensiones hemos encontrado los siguientes hallazgos:

Según Blanch et al. (2016), Bass y Avolio en 1990 introdujeron el concepto de "Consideración Individualizada", donde el líder evalúa de forma individual las necesidades y habilidades de cada miembro de su equipo. Este enfoque implica proporcionar orientación, entrenamiento, asesoramiento y retroalimentación específica para el crecimiento personal de cada integrante. No solo aumenta la responsabilidad de cada seguidor, sino que también transforma las tareas en desafíos personales, fomentando así el desarrollo de habilidades y actitudes en quienes están bajo el liderazgo. Respecto a la "Estimulación Intelectual", se refiere a la promoción de nuevas perspectivas en la solución de problemas, impulsando la creatividad y haciendo hincapié en la reevaluación y el replanteamiento de los desafíos existentes.

Sánchez – Márquez (2021) en su trabajo "Motivación: una revisión de conceptos" destaca que diversos autores consideran que la motivación se origina por la relación entre dos tipos de factores: internos y externos (Aguado, 2014). Siguiendo esta línea de integración de factores, Lieury y Fenouillet (2016) definen la motivación como la agrupación de mecanismos biológicos y psicológicos que incitan el accionar y direccionan hacia el logro de metas, o en sentido opuesto, alejándose de ellas.

El concepto de estimulación intelectual se ha desarrollado a lo largo del tiempo en campos como la psicología, la educación y la neurociencia. Aunque no hay un año específico que marque su inicio, las teorías de Piaget y Vygotsky, surgidas en los primeros años del siglo XX, ha sido fundamental. Piaget se enfocó en el desarrollo cognitivo infantil desde la década de 1920, mientras que Vygotsky, en la década de 1930, denotó el impacto del ambiente social y cultural en el rendimiento intelectual. Estas teorías han contribuido al entendimiento de la importancia de estimular el intelecto en diferentes etapas de la vida, pero el concepto se ha moldeado a través de numerosas investigaciones y teorías a lo largo del tiempo.

Un enfoque del liderazgo conocido como "liderazgo transformacional" pretende inspirar y animar a los seguidores a alcanzar altos niveles de rendimiento y provocar cambios sustanciales en una empresa. La inspiración, la estimulación intelectual, la atención personal y la inspiración y motivación son algunos de los puntos principales. Esta idea se ha desarrollado con la ayuda de escritores como Bernard Bass, James MacGregor Burns, Bruce Avolio y John Kotter. En "Leadership" (1978), Burns distinguió entre liderazgo transaccional y transformativo. Esta idea fue desarrollada por Bass en "Leadership and Performance Beyond Expectations" (1985), y su importancia en la transformación organizativa ha sido explicada y ampliada por Avolio y Kotter.

El trabajo colaborativo implica la unión de individuos o grupos hacia un objetivo común, integrando esfuerzos y habilidades para lograr resultados. En este proceso, se fomenta la cooperación, comunicación efectiva y la sinergia de ideas para maximizar la eficiencia. Los participantes contribuyen con sus fortalezas individuales, coordinan actividades y se respaldan mutuamente, promoviendo la diversidad de pensamiento y la construcción conjunta de soluciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada. El objetivo de esta investigación es abordar cuestiones prácticas y cumplir requisitos inmediatos en el mundo real. Utiliza enfoques y técnicas teóricas establecidas, las cuales se han modificado y aplicado en situaciones del mundo real, como mencionan Hernández et al. (2014).

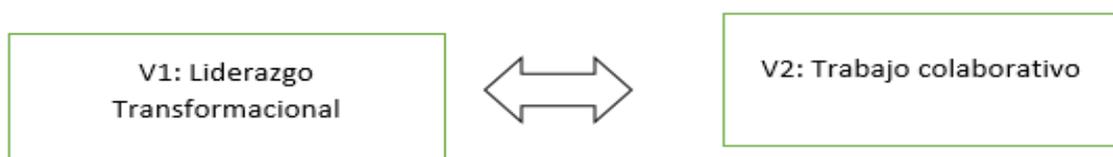
En consecuencia, el estudio buscará encontrar una solución destinada a mejorar tanto el liderazgo como la colaboración dentro de la organización. Esto con el fin de prestar mejor calidad de servicios a la comunidad, según señalan Sánchez et al. (2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio no utilizará métodos experimentales, sino un enfoque transversal y correlacional. Según Sampieri (2003), cuando las variables se observan sin intervención deliberada, se considera que el diseño es no experimental. Un estudio correlacional transversal observa la conexión entre variables en un único momento en el tiempo, tal como señalan Hernández et al. (2014).

El propósito de este estudio es caracterizar la conexión entre variables importantes, como la colaboración y el LT. Únicamente se evalúa estas variables en un momento del tiempo y no las modificaremos en modo alguno.

Figura 1: **Correlación de variables**



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

Tal como describe Maraboto (2021), se centra en establecer una atmósfera en el lugar de trabajo que estimule, autorice e impulse a los individuos a cumplir objetivos exigentes y ambiciosos, produciendo así una influencia favorable en el éxito global de la empresa.

Definición operacional

A través de un cuestionario exhaustivo, se procede a evaluar las diversas facetas del Liderazgo Transformacional como la estimulación intelectual, la preocupación individual y la motivación/inspiración.

3.2.2. Variable 2: Trabajo colaborativo

Definición conceptual

Hace referencia a que se cultive habilidades y comunicación eficaz para que se alcance con el mayor éxito aquellos objetivos que son compartidos de manera positiva. (Escarbajal, 2010).

Definición operacional

Esta variable evaluará por las dimensiones: factores individuales, factores grupales y factores ambientales mediante el cuestionario.

Indicadores: Cooperación, Compromiso, Comunicación, Diversidad profesional, Participación, Reconocimiento, Comunicación, Solidaridad y Flexibilidad.

Escala de medición: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Sánchez et al. (2018), por población se entiende un colectivo de sujetos que mantienen cualidades o caracteres similares y se sitúan en un mismo contexto. En esta investigación la población la integrarán 50 trabajadores en una CMAC, Iquitos

- **Criterios de inclusión:** colaboradores que se encuentran comprometidos de manera voluntaria con el estudio.
- **Criterios de exclusión:** colaboradores que, por diversas circunstancias, declinaron participar en el estudio o que se hallaron en período de licencia médica o licencia por maternidad.

3.3.2. Muestra

Según Sánchez et al. (2018), la muestra representa una fracción de la población específica sobre quien se lleva a cabo una investigación. En esta investigación se tomará como muestra a 50 trabajadores en una CMAC, Iquitos

3.3.3. Muestreo

Es de tipo no probabilístico. Bajo este enfoque, los investigadores seleccionan la muestra según los objetivos del estudio y las características que desean evaluar. (Hernández et al., 2014). Esta opción se ha seleccionado debido a que el investigador dispone de acceso a esta información específica.

3.3.4. Unidad de análisis

Es un colaborador que cumple los criterios y características de la selección de la muestra para ser investigado.

3.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los cuestionarios, según Espinoza (2010), representan una herramienta estructurada de investigación compuesta por un conjunto de preguntas elaboradas para obtener datos sobre el tema de estudio. Estos cuestionarios se fundamentan en preguntas cerradas, principalmente, con el propósito de obtener respuestas concretas y específicas.

El método principal de recogida de datos consistirá en la utilización de un cuestionario. Posteriormente, se emplearán herramientas informáticas como SPSS y Excel para procesar y analizar los datos recopilados. Una vez convertidos, se generarán tablas y gráficos para llevar a cabo el análisis requerido.

Asimismo, se reconoce la encuesta como una estrategia esencial, según Espinoza (2010), con el fin de recopilar datos para explicar o describir un problema específico. Por esta razón, esta técnica será implementada en la investigación para obtener una visión detallada del Liderazgo Transformacional y su colaboración en una CMAC, Iquitos 2023. El objetivo es obtener respuestas concisas que permitan inferir la presencia de estos elementos en la evaluación.

La técnica es la encuesta, que se realizó de manera física, en el cual se desarrolló un total de 50 preguntas para ambas variables, detallándose a continuación: Variable 1 contiene 18 preguntas y la Variable 2, también 18.

- Variable 1 – LT: Contiene preguntas.
- Variable 2 – Trabajo Colaborativo: Contiene preguntas.

Los cuestionarios presentan interrogantes y sus respuestas alternativas o posibles a las que los encuestados deben responder por partida doble, según López et al. (2019). El proceso de validación incluye: Establecer la calidad del cuestionario en términos de sus características, validez y confiabilidad, que permita comprender la robustez inherente del instrumento, la seguridad y relevancia de las preguntas, así como pertinencia del cuestionario.

Después de evaluar la validez y la confiabilidad, se realizó una investigación cuantitativa concluyente. Utilizamos estadísticas descriptivas, como tablas cruzadas, para resumir y presentar la información recopilada de manera organizada. Esto ayuda a comprender las características básicas de los datos, como tendencias, distribuciones y resúmenes estadísticos.

De esta manera, el cuestionario es el instrumento, el cual según Casas et al. (2003), reúne de modo ordenado los indicadores de las variables involucradas en una encuesta. Un cuestionario bien elaborado asegura que las respuestas sean coherentes, confiables y útiles para que la variable de interés sea analizada.

Así mismo, el cuestionario de Liderazgo Transformacional tiene como objetivo que se diagnostique de modo individual este tipo de Liderazgo en cada una de sus dimensiones. De misma manera, el cuestionario de Calidad de Servicio Educativo tiene como objetivo que se diagnostique de modo personal el nivel de Trabajo Colaborativo en las dimensiones factores individuales, factores grupales y factores ambientales en los colaboradores en una CMAC, Iquitos 2023.

Ambos cuestionarios son herramientas valiosas para evaluar y comprender diferentes aspectos del Liderazgo Transformacional y pueden utilizarse para recopilar datos que ayuden a analizar y mejorar el Trabajo Colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

Estos valores de confiabilidad muestran la consistencia de las respuestas en cada variable, indicando qué tan fiables son los datos recopilados para cada una de ellas.

Cuadro 1: Confiabilidad de Variables

| Variable | Confiabilidad |
|----------------------|----------------------|
| LT | 0.947 |
| Trabajo Colaborativo | 0.947 |

3.4.2. Instrumentos

Los cuestionarios, según Espinoza (2010), representan una herramienta estructurada de investigación conformada por un grupo de interrogantes elaboradas a fin de recopilar datos para el estudio. Estos cuestionarios se fundamentan en preguntas cerradas, principalmente, con el propósito de obtener respuestas concretas y específicas.

3.5. Procedimiento

Es de enfoque cuantitativo. Comenzará con la observación de la dinámica diaria dentro de la organización para identificar las variables clave de la investigación. Posteriormente, se recopilará información con el fin de abordar el problema propuesto y buscar su solución mediante herramientas específicas, validando así la hipótesis planteada.

Para que se recopile los datos y se procedan se tendrá en cuenta los puntos siguientes:

- Solicitar autorización al director comercial en una CMAC, Iquitos 2023; para realizar la encuesta y comunicar claramente el objetivo de esta, obteniendo además el consentimiento informado de los participantes.
- Organizar las fechas para que se realice la encuesta.
- Ejecutar los cuestionarios.
- Examinar el resultado de los cuestionarios.
- Tabular los resultados en SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Utilizaremos SPSS y Excel para procesar los datos. Al principio, emplearemos el programa Excel para organizar la data con relación a las variables de LT y trabajo colaborativo. Posteriormente, importaremos estos datos a SPSS para elaborar gráficos y tablas de frecuencias. La normalidad de los datos también determinará las pruebas estadísticas utilizadas, las cuales pueden ser paramétricas o no paramétricas. Cuando la distribución sigue un patrón normal, se empleará la prueba de Pearson para evaluar la relación entre variables. En los demás casos, se utilizará la prueba de vinculación de Spearman. Los resultados se documentarán en un documento final en Word con una descripción detallada de los hallazgos obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Según las regulaciones de College Board (2020), los participantes se involucrarán voluntaria y libremente en el uso de dos cuestionarios que cumplen con los estándares APA y garantizan el anonimato para proteger su privacidad.

Además, nos aseguraremos de tratar equitativamente a todos los participantes en el estudio, brindando un trato justo a lo largo de la investigación.

En este estudio, se priorizó la participación de los trabajadores en la mejora continua del lugar de trabajo, buscando el bienestar de los empleados en beneficio de la institución y evitando cualquier perjuicio o error. También se valoró la equidad en el rendimiento laboral entre los miembros de la entidad, más allá de ser simplemente empleados responsables.

Adicionalmente, se emplearán herramientas como Turnitin para prevenir plagios y violaciones de las pautas éticas establecidas.

El código de ética de investigación de la CMAC en Iquitos establece principios como beneficencia, autonomía, competencia científica y profesional, respeto a los derechos de propiedad intelectual y humana, justicia, libertad, integridad y responsabilidad."

IV. RESULTADOS

ESTADISTICA DESCRIPTIVA.

VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional

En relación con la variable independiente de estudio, el Liderazgo Transformacional, se observa que 4 participantes (8,0%) lo han ubicado en un nivel regular, mientras que una abrumadora mayoría de 46 participantes (92,0%) lo han identificado como un alto nivel. (Ver Tabla 1)

Tabla 1

Variable: Liderazgo Transformacional

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | (f) | (%) |
| Regular | 4 | 8,0 |
| Adecuado | 46 | 92,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Dimensión I: Estimulación Intelectual.

En referencia a la primera dimensión de la variable independiente: Estimulación intelectual, 5 (10,0%) respondieron que se encuentra en un nivel regular, mientras que 45 (90,0%) respondieron que se encuentra en un alto nivel, del total de los participantes del estudio (Ver Tabla 2)

Tabla 2

Dimensión I: Estimulación intelectual.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | (f) | (%) |
| Regular | 5 | 10,0 |
| Adecuado | 45 | 90,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Dimensión I: Consideración individual.

Con relación a la primera dimensión de la variable independiente: Consideración intelectual, 5 (10,0%) respondieron que se encuentra en un nivel regular, mientras que 45 (90,0%) respondieron que se encuentra en un alto nivel, del total de los participantes del estudio (Ver Tabla 3)

Tabla 3

Dimensión II: Consideración individual

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | (f) | (%) |
| Regular | 5 | 10,0 |
| Adecuado | 45 | 90,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Dimensión III: Motivación/Inspiración.

En cuanto a la primera dimensión de la variable independiente: Consideración intelectual, 8 (16,0%) respondieron que se encuentra en un nivel regular, mientras que 42 (84,0%) respondieron que se encuentra en un alto nivel, del total de los participantes del estudio (Ver Tabla 4)

Tabla 4

Dimensión III: Motivación/inspiración.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | (f) | (%) |
| Regular | 8 | 16,0 |
| Adecuado | 42 | 84,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

VARIABLE 2: TRABAJO COLABORATIVO.

Referente a la variable dependiente de estudio: Trabajo Colaborativo, 3 (6,0%) respondieron que se encuentra en un nivel regular, mientras que 47 (94,0%) respondieron que se encuentra en un alto nivel, del total de los participantes del estudio (Ver Tabla 5)

Tabla 5

Variable: Trabajo Colaborativo.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | (f) | (%) |
| Regular | 3 | 6,0 |
| Adecuado | 47 | 94,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Dimensión I: Factor Individual.

Referente a la primera dimensión de la variable dependiente: Factor Individual, 6 (12,0%) respondieron que se encuentra en un nivel regular, mientras que 44 (88,0%) respondieron que se encuentra en un alto nivel, del total de los participantes del estudio (Ver Tabla 6)

Tabla 6

Dimensión I: Factor Individual

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | (f) | (%) |
| Regular | 6 | 12,0 |
| Adecuado | 44 | 88,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Dimensión II: Factor Grupal.

En cuanto a la primera dimensión de la variable dependiente: Factor Grupal, 2 (4,0%) respondieron que se encuentra en un nivel regular, mientras que 48 (96,0%) respondieron que se encuentra en un alto nivel, del total de los participantes del estudio (Ver Tabla 7)

Tabla 7

Dimensión II: Factor Grupal

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | (f) | (%) |
| Regular | 2 | 4,0 |
| Adecuado | 48 | 96,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Dimensión III: Factor Ambiental.

Referente a la primera dimensión de la variable dependiente: Factor Ambiental, 3 (6,0%) respondieron que se encuentra en un nivel regular, mientras que 47 (94,0%) respondieron que se encuentra en un alto nivel, del total de los participantes del estudio (Ver Tabla 8)

Tabla 8

Dimensión III: Factor Ambiental

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | (f) | (%) |
| Regular | 3 | 6,0 |
| Adecuado | 47 | 94,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

TABLAS CRUZADAS

Referente al primer objetivo específico, en lo referente al trabajo colaborativo basado en la estimulación intelectual, 3 participantes reportan un nivel adecuado de estimulación intelectual con un nivel regular de trabajo colaborativo, 5 participantes reportan un nivel regular de estimulación intelectual con un nivel adecuado de trabajo colaborativo y finalmente lo más representativo estuvo en los 42 participantes reportan un nivel adecuado de estimulación intelectual con un nivel adecuado de trabajo colaborativo (Ver Tabla 9)

Tabla 9

Tabla Cruzada de Trabajo colaborativo por estimulación intelectual.

| | | Trabajo Colaborativo | | Total |
|--------------------------|----------|----------------------|----------|-------|
| | | Regular | Adecuado | |
| Estimulación Intelectual | Regular | 0 | 5 | 5 |
| | Adecuado | 3 | 42 | 45 |
| Total | | 3 | 47 | 50 |

En relación al segundo objetivo específico sobre el trabajo colaborativo basado en la consideración individual, se observaron distintas combinaciones: 3 participantes reportaron un nivel adecuado de estimulación intelectual con un nivel regular de trabajo colaborativo, 5 participantes indicaron un nivel regular de estimulación intelectual con un nivel adecuado de trabajo colaborativo, mientras que la mayoría, con 42 participantes, presentó un nivel adecuado tanto de estimulación intelectual como de trabajo colaborativo. (Ver Tabla 10)

Tabla 10**Tabla Cruzada de Trabajo colaborativo por consideración Individual.**

| | | Trabajo Colaborativo | | Total |
|--------------------------|----------|----------------------|----------|-------|
| | | Regular | Adecuado | |
| Consideración Individual | Regular | 0 | 5 | 5 |
| | Adecuado | 3 | 42 | 45 |
| Total | | 3 | 47 | 50 |

En cuanto al tercer objetivo específico, en lo referente al trabajo colaborativo basado en la motivación e inspiración, 3 participantes reportan un nivel adecuado de estimulación intelectual con un nivel regular de trabajo colaborativo, 8 participantes reportan un nivel regular de estimulación intelectual con un nivel adecuado de trabajo colaborativo y finalmente lo más representativo estuvo en los 39 participantes reportan un nivel adecuado de estimulación intelectual con un nivel adecuado de trabajo colaborativo (Ver Tabla 11)

Tabla 11**Tabla Cruzada de Trabajo colaborativo por Motivación/Inspiración**

| | | Trabajo Colaborativo | | Total |
|------------------------|----------|----------------------|----------|-------|
| | | Regular | Adecuado | |
| Motivación/Inspiración | Regular | 0 | 8 | 8 |
| | Adecuado | 3 | 39 | 42 |
| Total | | 3 | 47 | 50 |

ESTADISTICA INFERENCIAL

PRUEBA DE NORMALIDAD

Seleccionamos la prueba de Shapiro-Wilk debido a nuestro conjunto de datos que consta de 50 elementos, todos de igual magnitud. Este modelo considera la normalidad de los datos, utilizando variables independientes y dependientes con dimensiones correspondientes. Proporciona un nivel de significancia de 0,000, por debajo del umbral estándar de 0,05.

Como resultado, para la comprobación de la hipótesis, emplearemos una prueba no paramétrica, específicamente la Rho de Spearman, que se considera apropiada según la teoría estadística. (véase la Tabla 12).

Tabla 12

Pruebas de Normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|--------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Estimulación Intelectual | ,255 | 50 | ,000 | ,811 | 50 | ,000 |
| Consideración Individual | ,329 | 50 | ,000 | ,816 | 50 | ,000 |
| Motivación e Inspiración | ,155 | 50 | ,004 | ,942 | 50 | ,016 |
| Factor Individual | ,200 | 50 | ,000 | ,900 | 50 | ,000 |
| Factor Grupal | ,164 | 50 | ,002 | ,885 | 50 | ,000 |
| Liderazgo Transformacional | ,172 | 50 | ,001 | ,884 | 50 | ,000 |
| Trabajo Colaborativo | ,207 | 50 | ,000 | ,888 | 50 | ,000 |

COMPROBACION DE HIPOTESIS GENERAL

Ha: Se presenta una conexión significativa entre el trabajo colaborativo y el liderazgo transformacional en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023.

Ho: No se observa una conexión significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo en una en una CMAC, Iquitos 2023.

Tabla 13**Comprobación de Hipótesis general.**

| | | | Liderazgo transformacional | Trabajo Colaborativo |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,621** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Trabajo Colaborativo | Coeficiente de correlación | ,621** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Si las pruebas de normalidad revelan que los datos incrustados no se han distribuido de modo normal, entonces la Rho de Spearman es el mejor estadístico a emplear cuando se evalúan hipótesis en una prueba estadística. Existe una asociación algo favorable entre el liderazgo transformador y el trabajo colaborativo, como muestra el valor de correlación de 0,621. Se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula, ya que el nivel de significancia o valor p es de 0.000.

Por lo tanto, se evidencia una conexión significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Ha: Existe una relación entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

Ho: No existe una relación entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

Tabla 14**Comprobación de Hipótesis específica 1.**

| | | | Estimulación Intelectual | Trabajo Colaborativo |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Estimulación Intelectual | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,708** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Trabajo Colaborativo | Coeficiente de correlación | ,708** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Los datos no siguen una distribución normal, por lo que la Rho de Spearman es el estadístico óptimo para evaluar la hipótesis específica 1, según los criterios de decisión para las pruebas de normalidad. Podemos aceptar la alternativa y rechazar la hipótesis nula, ya que existe una fuerte correlación positiva ($r=0,708$) y un alto grado de significación ($P=0,000$) entre la estimación intelectual y el esfuerzo de colaboración.

En consecuencia:

Se evidencia una relación entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA 2

Ha: Existe relación entre la consideración individual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

Ho: No existe relación entre la consideración individual y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

Tabla 15**Comprobación de Hipótesis específica 2**

| | | | Consideración Individual | Trabajo Colaborativo |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Consideración Individual | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,124 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,391 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Trabajo Colaborativo | Coeficiente de correlación | -,124 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,391 | . |
| | | N | 50 | 50 |

La prueba estadística de la hipótesis particular 2 se realiza mejor utilizando la Rho de Spearman, ya que los datos siguen una distribución normal, según los criterios de decisión de las pruebas de normalidad. Podemos aceptar la hipótesis alternativa de que existe una conexión negativa sustancial y completa entre la consideración individual y el esfuerzo de colaboración, con un nivel de significación de 0,391 y un coeficiente de correlación de -,124.

En consecuencia:

En una CMAC, Iquitos 2023., hay relación entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo.

COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA 3

Ha: Existe relación entre la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023.

Ho: No existe relación entre la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

Tabla 16**Comprobación de Hipótesis específica 3.**

| | | | Motivación/Inspiración | Trabajo Colaborativo |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Motivación/ Inspiración | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,508** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Trabajo Colaborativo | Coefficiente de correlación | ,508** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

La data no se exhibe conforme a una distribución normal, como han establecido previamente los criterios de decisión de las pruebas de normalidad. Así pues, la tercera hipótesis se comprueba mejor utilizando la Rho de Spearman. Un coeficiente de correlación de 0,508 y un nivel de significación de 0,000 apoyan la aceptación de la hipótesis alternativa, que afirma que la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo tienen una asociación poco positiva.

En consecuencia:

Se observa una conexión entre la inspiración/motivación y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

El objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo en una CMAC, Iquitos 2023. Para ello, se muestra el valor de correlación de 0,621. Se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula, ya que el nivel de significancia o valor p es de 0.000. Esta conexión demuestra que el fomento de una cultura organizativa de colaboración requiere un fuerte Liderazgo Transformacional. Este hallazgo también da credibilidad a la idea del liderazgo transformador al demostrar el efecto positivo que tiene sobre la colaboración.

En consonancia con los resultados de Zamarripa et al. (2022), sugiere que la diversidad de los equipos es una variable inherente, sobre todo si tenemos en cuenta la profunda variedad que engloba los distintos atributos de cada miembro del equipo. En última instancia, cada empresa necesita su propio enfoque para crear equipos de alto rendimiento. Esto se debe al hecho de que una multitud de factores internos y externos, incluidas las cualidades únicas de cada empleado, contribuyen al establecimiento de equipos eficaces que demuestran un liderazgo transformador y trabajan juntos de forma cohesiva.

López (2019) corrobora la correlación, habiendo mostrado un vínculo sustancial entre las prácticas de liderazgo y el desempeño en el equipo evaluado. Las características relativas al trabajo en equipo en el centro de labores se correlacionaron más fuertemente con los estilos de liderazgo. Del mismo modo, hubo asociaciones muy sustanciales entre el trabajo en equipo y las conexiones personales.

En conclusión, la investigación muestra que el rendimiento del equipo examinado se vio muy afectado por técnicas de liderazgo exitosas, que están fuertemente vinculadas a equipos cohesionados y fuertes vínculos interpersonales.

Con respecto al primer propósito en particular, establecimos una conexión entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo. Los resultados respaldaron la hipótesis alternativa al revelar una correlación fuertemente positiva ($r=0,708$) y altamente significativa ($P=0,000$) entre la estimulación intelectual y el esfuerzo colaborativo. Por ende, se rechazó la hipótesis nula, confirmando la relación robusta entre estas variables en el contexto de la investigación.

Esto se debe a que, en una CMAC, Iquitos 2023, comprobamos que el trabajo en grupo aumentaba siempre que se fomentaba la estimulación intelectual, como la creatividad y el pensamiento crítico. Este resultado refuerza aún más la importancia de la estimulación intelectual en el contexto de la colaboración.

Chavarro y Tascón (2018) también corroboran este hallazgo a través de una correlación positiva sólida entre las variables, lo que hace que nuestros hallazgos sean coherentes con los suyos. La motivación y la justicia organizacional también se identificaron como mediadores clave en esta conexión. Aunque se deben considerar otros elementos mediadores, se determinó que los líderes transformacionales que encarnan la estimulación intelectual pueden contribuir de manera significativa al desarrollo del compromiso organizacional en las MIPYMES. En línea con la conclusión del estudio, Angulo y Lindao (2019) destacan que el desafío académico y el trabajo en equipo muestran una fuerte correlación (prueba de Spearman = 0,606).

En cuanto al segundo objetivo específico, se demostró que no existe una conexión sustancial entre la consideración individual y el trabajo colaborativo. Debido a que se tuvo un nivel de significación de 0,391 y un coeficiente de correlación de -0,124. Este hallazgo pone en duda la hipótesis de que la preocupación personal y el trabajo en equipo están causalmente relacionados.

Con anterioridad a este descubrimiento, Quiñonez (2020) afirma que el Liderazgo Transformacional afecta en gran medida a las vinculaciones entre personas y al trabajo en colaboración en los institutos de educación. Esto es apoyado con la medición del coeficiente de Nagelkerke, el cual encontró: las acciones de los directivos que lideran explican el 72,1% de la variación en estas dinámicas.

En pocas palabras, se evidenció que el liderazgo transformador es importante. Del mismo modo, Chamorro (2021) demostró que el liderazgo y el trabajo colaborativo no tienen un vínculo significativo a lo largo de la investigación. En consecuencia, resulta importante la dinámica organizativa para mantener el liderazgo transformador.

Referente al tercer objetivo específico, en una CMAC; existe una relación entre la inspiración/motivación y el trabajo colaborativo, lo que tiene sentido si se tiene en cuenta que, si se fomenta la automotivación y la inspiración del personal, se obtienen mejores resultados. Corroborando ello con un coeficiente de correlación de 0,508 y un nivel de significación de 0,000 apoyan la aceptación de la hipótesis alternativa, que afirma que la inspiración/motivación y la cooperación mantienen una fuerte relación.

Del mismo modo, este hallazgo da crédito a la idea de que la inspiración y la motivación son factores clave para fomentar la colaboración. En consonancia con investigaciones anteriores, este hallazgo confirma que los empleados son más propensos a trabajar solos sin coordinar sus esfuerzos, a pesar de que su jefe desalienta activamente el trabajo en equipo y ha observado un aumento del absentismo, especialmente durante la pandemia, cuando las clases se imparten en línea.

Cabe afirmar que la CPA de la institución puede beneficiarse de la adopción del programa de Liderazgo Transformacional. Como resultado, es más probable que los educadores trabajen juntos, lo cual es fantástico para los estudiantes, ya que los prepara para convertirse ellos mismos en educadores y aumenta la probabilidad de que trabajen bien con los demás en el futuro.

VI. CONCLUSIONES

Primera, el liderazgo transformativo afecta significativamente al trabajo en equipo, según las variables del estudio, que muestran una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0,621) y un valor p de 0,000. Esta prueba de apoyo a la hipótesis del Liderazgo Transformacional se deriva del hecho de que mejora el trabajo en equipo.

Segunda, las variables del estudio muestran una correlación positiva moderada (coeficiente de correlación Rho de Spearman: 0,708) y un nivel de significación (valor P: 0,000) que sugiere que la estimulación intelectual tiene un impacto sustancial en el trabajo colaborativo. Este resultado también refuerza la importancia de la estimulación intelectual en el marco del trabajo en equipo.

Tercera, con una conexión algo positiva entre las variables de la investigación (coeficiente de correlación Rho de Spearman = -,124 y nivel de significación = 0,000, respectivamente), puede deducirse que la consideración individual no afecta significativamente al trabajo colaborativo. Este resultado cuestiona la idea de que el liderazgo transformador sea el único factor que afecta a la correlación entre ambos conceptos. Un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -,123 y un nivel de significación o valor P de 0,000 muestran una conexión moderada entre las variables de la investigación, lo que sugiere que la consideración individual tiene un impacto sustancial en el trabajo en equipo. Del mismo modo, este hallazgo da crédito a la idea de que consideración individual es un factor clave para fomentar la colaboración.

Cuarta, con una conexión algo positiva entre las variables de la investigación (coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,058 y nivel de significación =

0,000, respectivamente), puede deducirse que la motivación/ inspiración tienen poca correlación con el trabajo colaborativo. Este resultado interroga la idea de que el liderazgo transformador sea el único factor que afecta a la correlación entre ambos conceptos. Un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,508 y un nivel de significación o valor P de 0,000 muestran una conexión positiva regular entre las variables de la investigación, lo que sugiere que la inspiración y la motivación tienen un impacto moderado en el trabajo en equipo. Así mismo, podemos precisar, la inspiración y la motivación son factores clave para impulsar la colaboración.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, se recomienda que el departamento de Recursos Humanos y los líderes en una CMAC, impulsen programas de desarrollo del liderazgo, enseñen a los empleados a trabajar juntos o elaboren políticas que promuevan el diálogo abierto y la cooperación. Incorporar opciones de retroalimentación y agradecimiento para mejorar aún más la cooperación en equipo.

Segunda, se recomienda a una CMAC, que incorpore iniciativas y acciones que fomenten la creatividad, como la realización de sesiones de brainstorming y la formación en metodologías de pensamiento lateral. Esto fomentará la innovación y la colaboración, facilitando el establecimiento de equipos interdisciplinarios con el fin de intercambiar conocimientos.

Tercera, se recomienda a los líderes de una CMAC mostrar a sus empleados atención personal. De este modo se puede fomentar una cultura organizativa que dé prioridad a las necesidades individuales, lo que a su vez puede conducir a un ambiente de trabajo más positivo y a unas relaciones laborales más sólidas.

Cuarta, se recomienda a los líderes que utilizar estrategias para mejorar el rendimiento de sus empleados. Establezcan objetivos ambiciosos, reconozcan los logros tanto individuales como de grupo y fomenten un ambiente de trabajo constructivo. Además, establezca iniciativas de formación y desarrollo personal para fomentar el impulso interno y la dedicación al trabajo colaborativo.

REFERENCIAS

Angulo, J., & Lindao, W. (2019). Funcionamiento del equipo directivo y su incidencia en el LT en docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil - Ecuador, 2017. Ecuador: Universidad César Vallejo (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51488/Angulo_HJJ-Lindao_DWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. [Nota académica, Universidad de Lima].

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/NotaAcad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Arias, L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas.

file:///C:/Users/DELL/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf

Bass y Avolio (1990) Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total
Leadership styles from a full range perspective. Revista Espacios, Vol. 38
(Nº 61) Año 2017. Pág. 11.

<https://www.revistaespacios.com/a17v38n61/a17v38n61p11.pdf>

Bass, B (1985) Transformational Leadership Theory.

http://changingminds.org/disciplines/leadership/theories/bass_transformational.htm

- Bass, B (1985) y Burns (1984) LT y transaccional en emprendedores venezolanos. Universidad del Zulia (LUZ) Revista Venezolana de Gerencia (RVG). <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Bass, B. (1981) Stogdills Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, New York: Free Press. scholar.google.com.pe/scholar?q=Stogdills+Handbook+of+Leadership:+A+Survey+of+Theory+and+Research,+New+York:+Free+Press.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Bass, B. M. (2005). Transformational Leadership (2 ed.). Obtenido de <https://www.amazon.com/-/es/Bernard-M-Bass/dp/0805847626>
- Bass, B. y Burns (1994). Improving organizational effectiveness through leadership. New York: Sage Publications. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/105649269543010>
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el LT. *TeloS*, 15(II), 165-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Castro, A. y Lupano, M. (2007). *LT. Estilos de liderazgo*. <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N89-1.pdf>
- Caballero-Martínez, L. (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevistas. (Documento de docencia N° 30). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20367/1/2017_NC_E

[l%20camino%20del%20%C3%A9xito%20de%20las%20encuestas_Caballero.pdf](#)

Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, A., Salinas-Cruz, E., De la Cruz-Morales, F., y Sangerman-Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas* Vol.8 Núm.7 27 de septiembre - 11 de noviembre, 2017.

<https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>

Chamorro, J. (2021). *El LT y trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa N° 31501 "Sebastián Lorente"* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76026/Chamorro_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chavarro, D., & Tascón, L. (2018). *LT y su relación con el compromiso de los empleados en las Mipimes del Valle del Cauca* (Tesis de pregrado, Universidad ICESI).

https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83965/1/TG02079.pdf

Chicmana, R. (2018). *Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas del distrito Daniel Hernández, Tayacaja - Huancavelica. Huancavelica* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica)

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bfd2b998-69aa-4758-b2ef-be4a0b6987ce/content>

- Escarbajal, A. (2010). *Interculturalidad, Mediación y Trabajo colaborativo*. España: NARCEA. <https://www.casadellibro.com/libro-interculturalidad-mediacion-y-trabajo-colaborativo/9788427717206/1805067>
- Espinoza, C. (2010). *Metodología de la investigación tecnológica* (I ed.). Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1146/mit1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Falcón, L., Pertile, C., Ponce, E. (2019) La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla) - ciudad de Corrientes (2017-2018). Universidad Nacional de la Plata. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf
- Gamarra, E. (2021). LT y el Desempeño Laboral de los trabajadores de una empresa retail de Lima Norte, 2021. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68740/Gamarra_VEDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2022). *Programa de LT para fortalecer una comunidad profesional de aprendizaje en docentes de un instituto de educación superior de Cañete* (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e2655012-f1ba-4137-8259-214045168458/content>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental – Huancayo. Primera Edición. <https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO>

Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGrawHill.

Hernández Ávila, C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Revista Alerta, 2019.

<https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/> Bocean, C.

López, M. (2019). *Relación de las prácticas de LT con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada* (Tesis de pregrado, Universidad EAFIT).

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13576/Mauricio_Lopez_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Luján, J. (2022). *Liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores de una CMAC, Trujillo, 2021* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112312/Lujan_PJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maraboto, J. (10 de Febrero de 2021). *LT*.

<https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-maraboto-liderazgo-transformacional/>

Marallano, M. (2022). *LT orientado a consolidar las competencias profesionales en un equipo de trabajo de una empresa del sector financiero en Lima* (Tesis de doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola).

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2f64823f-ea93-476a-af7f-a8030ef57b1b/content>

Mejía, T. (2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos.

<https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>

Mendoza, M., & Ortiz, C. (Junio de 2006). El LT, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Facultad de Ciencias Económicas*, 14(I), 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Merino, E. (2011). *Una propuesta de evaluación para el trabajo en grupo mediante rúbrica. Escuela Abierta*, 67-81.

https://www.ceuandalucia.es/escuelaabierta/pdf/articulos_ea14pdf/ea14_chica.pdf

Minaya, C. (2019). *Importancia del LT en la cultura organizacional en las empresas de Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años* (Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte).

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28210/Minaya%20Nu%c3%b1ez%2c%20Cinthia%20Judith.pdf?sequence=14&isAllowed=y>

Oседа, D., Chávez, A., & Castro, W. (2016). LT y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Dialnet*, 6(I), 41-47.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5585963.pdf>

Pertúz, F. (2018). LT en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *TeloS*, 20(II), 377-400.

<https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/html/>

- Quiñones, S. (2020). *LT en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la red 03, UGEL 04 Comas, 2020* (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68714>
- Ramírez, A. (2015). Deficiencias en las actividades de control de las cajas municipales del norte del Perú. *Quipukamayoc*, 23(43), 111-118. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/download/11605/10399/40488>
- Revelo-Sánchez, O., Collazos-Ordñez, C., & Jiménez-Toledo, J. (abril de 2018). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecnológicas*, 21(XLI), 115-134
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El LT desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(I), 237-262. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/sophia/n28/1390-3861-sophia-28-00237.pdf>
- Roselli, N. (Diciembre de 2011). Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación social: convergencias y posibles articulaciones. *Revista Colombiana Ciencias Sociales*, 2(II), 173 – 191. <https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856287004.pdf>
- Rovira, I. (2020). *LT y su influencia en el desempeño docente*. (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sánchez – Márquez (2021). *Motivación una revisión conceptual*. Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9451672d-468e-4e09-858b-aae91cbd80a0/content>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1 ed.). Perú: Universidad de Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>

Salgado, del C. (2019). *Muestra probabilística y no probabilística. universidad autónoma del estado de México, facultad de economía.* http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Siguenza, D. (9 de Mayo de 2018). *¿Qué son liderazgo transaccional, transformacional y de servicio (Servant leadership) y cuál considero más efectivo?* <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-son-liderazgo-transaccional-transformacional-y-de-siguenza-ortiz>

Silva, D., & Reygadas, L. (2013). Tecnología y trabajo colaborativo en la sociedad del conocimiento. *SciELO*, 23(45), 107-122. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-70172013000100009&lng=es&tlng=es

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de Trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado*, *Redalyc*, 15(III), 329-344. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

UAPA. (2017). *El trabajo Colaborativo dentro de las Organizaciones*.
http://132.248.48.64/repositorio/moodle/pluginfile.php/1734/mod_resource/content/2/contenido/index.html

Yarlaque, J (2018). *El LT 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?sequence=1&isAllowed=yJ>

Zamarripa, J., Miguel, V., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Tracender, Contabilidad y Gestión*, VII(20), 224-245.
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

Zangara, M., & Sanz, C. (2020). Trabajo colaborativo mediado por tecnología informática en espacios educativos. Metodología de seguimiento y su validación. *Revista Iberoamerica de Tecnología en Educación y Educación Tecnológica* (25), 8-20. 10.24215/18509959.25.e01

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA | MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|--|---|---|--|--|--|
| Problema General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023? | Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo que poseen en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023. | Hipótesis General: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023. | Variable 1: Liderazgo Transformacional Variable 2: Trabajo en equipo | Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Correlacional Método General: Científico Diseño: No experimental, transversal correlacional | Población: Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos. Muestra: 50 colaboradores en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito. Muestreo: No probabilístico | Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios para las dos variables |
| Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023? | Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y crédito, Iquitos 2023. | Hipótesis Específicas: Existe relación entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023. | | | | |
| ¿Qué relación existe entre la consideración individual y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023? | Determinar la relación entre la consideración individual y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y crédito, Iquitos 2023. | Existe relación entre la consideración individual y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023. | | | | |
| ¿Qué relación existe entre la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023? | Determinar la relación entre la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023. | Existe relación entre la motivación/inspiración y el trabajo colaborativo de los colaboradores en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023. | | | | |

Anexo 2: Instrumento de la investigación

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado colaborador: A continuación, usted resolverá un cuestionario que ayudará a identificar el nivel de liderazgo en su centro laboral, se solicita sinceridad y transparencia en la solución de las preguntas; para ello debe marcar con un aspa "X" en el casillero de su respuesta:

| NUNCA (N) | CASI NUNCA (CN) | AVECES (AV) | CASI SIEMPRE (CS) | SIEMPRE (S) |
|-----------|-----------------|-------------|-------------------|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | DIMENSIONES - INDICADORES DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Escala | | | | |
|--|--|--------|----|----|----|---|
| | | N | CN | AV | CS | S |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Estimulación Intelectual | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que la innovación es un valor importante que le ayuda a mantener un buen desempeño colaborativo? | | | | | |
| 2 | ¿Considera usted que el autoconocimiento de sus funciones aporta en su trabajo de grupo? | | | | | |
| 3 | ¿Considera usted que tener autoconfianza en la realización de sus funciones aporta en su desempeño colaborativo? | | | | | |
| Dimensión 2: Consideración Individual | | | | | | |
| 4 | ¿Su jefe se comunica constantemente con el equipo de trabajo, brindando la información necesaria para el desempeño grupal de los mismos? | | | | | |
| 5 | ¿Considera usted que la empatía es un valor importante que se practica entre todas las áreas de su centro de trabajo? | | | | | |
| 6 | ¿Considera que el trato que le brindan en la organización es el correcto, esto le ayuda a tener un mejor desempeño colaborativo? | | | | | |
| Dimensión 3: Motivación / Inspiración | | | | | | |
| 7 | ¿Cree usted que el reconocimiento con incentivos tangibles ayuda a tener un mejor desempeño? | | | | | |
| 8 | ¿Cree usted que el reconocimiento con incentivos intangibles ayuda a tener un mejor desempeño en sus funciones colaborativas? | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que su líder tiene la capacidad de captar las emociones del equipo y conducirlas hacia resultados esperados? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | ¿Considera usted que la organización en donde labora busca el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores? | | | | | |
| 11 | ¿Considera usted que la confianza que le brindan sus superiores le ayuda a tener un mejor desempeño? | | | | | |
| 12 | ¿Usted considera que su líder le estimula en enfrentar todos los desafíos y retos que se le presenten en su vida laboral y profesional? | | | | | |

Anexo 3: Instrumento de la investigación

TRABAJO COLABORATIVO

Estimado colaborador: A continuación, usted resolverá un cuestionario que ayudará a identificar el nivel de trabajo colaborativo en su centro laboral, se solicita sinceridad y transparencia en la solución de las preguntas; para ello debe marcar con un aspa "X" en el casillero de su respuesta:

| NUNCA (N) | CASI NUNCA (CN) | AVECES (AV) | CASI SIEMPRE (CS) | SIEMPRE (S) |
|-----------|-----------------|-------------|-------------------|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | DIMENSIONES - INDICADORES DE TRABAJO COLABORATIVO | Escala | | | | |
|--------------------------------|--|--------|----|----|----|---|
| | | N | CN | AV | CS | S |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Factor individual | | | | | | |
| 1 | Considera usted que cada integrante del equipo aporta algo fundamental, lo cual complementa y enriquece el trabajo en equipo dentro de la entidad. | | | | | |
| 2 | Se desempeña de manera efectiva en las diversas funciones que realiza en el transcurso del día a día. | | | | | |
| 3 | Le es fácil adaptarse al cambio de funciones que se da de manera constante durante el mes. | | | | | |
| 4 | Se adapta a los lineamientos cambiantes y establecidos cada inicio de mes. | | | | | |
| 5 | Se adapta al uso de nuevas tecnologías para el desarrollo de sus labores. | | | | | |
| 6 | En su centro laboral, usted ¿comunica a sus colegas permanentemente de las actividades que se programan? | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 7 | En actividades organizadas en su centro de labores, usted ¿fomenta la participación y el trabajo en equipo a sus colegas? | | | | | |
| 8 | En su centro laboral, usted ¿demuestra ser comunicativo, participativo, honesto y ético? | | | | | |
| 9 | Usted, está dispuesto a apoyar siempre a sus colegas a superar los problemas. | | | | | |
| Dimensión 2: Factor grupal | | | | | | |
| 10 | Considera usted que dentro de su equipo de trabajo se están logrando cumplir los objetivos establecidos a corto plazo. | | | | | |
| 11 | Considera usted que dentro de su equipo de trabajo se están logrando cumplir los objetivos establecidos a mediano plazo. | | | | | |
| 12 | Considera usted que dentro de su equipo de trabajo se están logrando cumplir los objetivos establecidos a largo plazo. | | | | | |
| 13 | Cada integrante del equipo cumple con las funciones asignadas durante el tiempo establecido por la organización. | | | | | |
| 14 | Al cierre de mes, el equipo cumple de manera efectiva con las metas establecidas en la agencia. | | | | | |
| 15 | Su equipo lleva un control constante sobre las actividades a realizar cada mes. | | | | | |
| 16 | Se da seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas. | | | | | |
| 17 | El equipo implementa constantemente estrategias para mejorar su productividad sin dejar de lado la calidad y satisfacción del cliente. | | | | | |
| 18 | Considera usted que la motivación constante permite a los miembros del equipo cumplir con los objetivos de la empresa. | | | | | |
| Dimensión 3: Factor Ambiental | | | | | | |
| 19 | Considera usted que sus colaboradores están logrando cumplir los objetivos organizacionales establecidos a corto plazo. | | | | | |
| 20 | Considera usted que dentro de su equipo de trabajo se están logrando cumplir los objetivos establecidos a mediano plazo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 21 | Considera usted que dentro de su equipo de trabajo se están logrando cumplir los objetivos establecidos a largo plazo. | | | | | |
| 22 | Cada integrante del equipo cumple con las funciones asignadas durante el tiempo establecido por la organización. | | | | | |
| 23 | Al cierre de mes, el equipo cumple de manera efectiva con las metas establecidas en la agencia. | | | | | |
| 24 | Su equipo lleva un control constante sobre las actividades a realizar cada mes. | | | | | |
| 25 | Se da seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas. | | | | | |
| 26 | El equipo implementa constantemente estrategias para mejorar su productividad sin dejar de lado la calidad y satisfacción del cliente. | | | | | |
| 27 | Considera usted que la motivación constante permite a los miembros del equipo cumplir con los objetivos de la empresa. | | | | | |
| 28 | Considera usted que la motivación constante permite a los miembros del equipo cumplir con los objetivos de la empresa. | | | | | |

Anexo 4: Validez de Instrumentos

Experto N° 1

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUTOR | TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN |
|-------------------------------|---|
| Juan Carlos Parra Paucar | Liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023 |

De acuerdo a la tabla que se realizó, señale la alternativa si está de acuerdo (SI), o no está de acuerdo (NO). También puede indicar las acciones de mejora si existiera alguna observación de los ítems presentados.

| Ítems | Si está de acuerdo (SI) | No está de acuerdo (NO) |
|---|-------------------------|-------------------------|
| 1. Las preguntadas formuladas han sido prolijamente elaboradas para tener información veraz. | SI | |
| 2. Las preguntas son fáciles de entender, así como de responder. | SI | |
| 3. Las preguntas tienen relación directa con la variable de la investigación. | SI | |
| 4. Se ha formulado preguntas concretas que permitirán cumplir con los objetivos planteados. | SI | |
| 5. Se generó preguntas interesantes y precisas que contribuyen al desarrollo de la investigación. | SI | |
| 6. Las preguntas están acorde a lo indicado en el marco teórico de la investigación. | SI | |
| 7. La cantidad de preguntas es adecuada. | SI | |
| 8. Las preguntas originan confusión en las respuestas. | | NO |
| 9. Las preguntas guarda relación adecuada con el trabajo de investigación. | SI | |
| 10. Las preguntas permiten respuestas rápidas a los encuestados | SI | |

| OBSERVACIONES | ACCIONES DE MEJORA |
|-------------------|--------------------|
| Sin observaciones | |

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO | FIRMA |
|---|---|
| Wilder Damián Cortez DNI. 42898810 COD. 024-197 | <p>MTR. DAMIÁN CORTÉZ WILDER</p> <p>NOMBRE Y APELLIDOS: FIRMA</p>  |

DNI: 42898810
COD. MHT. 024-197

Fecha: octubre del 2023

Experto N° 1:

| | |
|--|----------------------|
| Nombre y Apellido del experto | Wilder Damián Cortez |
| Grado más alto y especialidad | Magister |
| Línea de investigación que es especialista | Gestión Pública |
| Área de investigación que publica | Contador Público |

Experto N° 2

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUTOR | TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN |
|-------------------------------|---|
| Juan Carlos Parra Paucar | Liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023 |

De acuerdo a la tabla que se realizó, señale la alternativa si está de acuerdo (SI), o no está de acuerdo (NO). También puede indicar las acciones de mejora si existiera alguna observación de los ítems presentados.

| Ítems | Si está de acuerdo (SI) | No está de acuerdo (NO) |
|---|-------------------------|-------------------------|
| 1. Las preguntadas formuladas han sido prolijamente elaboradas para tener información veraz. | SI | |
| 2. Las preguntas son fáciles de entender, así como de responder. | SI | |
| 3. Las preguntas tienen relación directa con la variable de la investigación. | SI | |
| 4. Se ha formulado preguntas concretas que permitirán cumplir con los objetivos planteados. | SI | |
| 5. Se generó preguntas interesantes y precisas que contribuyen al desarrollo de la investigación. | SI | |
| 6. Las preguntas están acorde a lo indicado en el marco teórico de la investigación. | SI | |
| 7. La cantidad de preguntas es adecuada. | SI | |
| 8. Las preguntas originan confusión en las respuestas. | | NO |
| 9. Las preguntas guarda relación adecuada con el trabajo de investigación. | SI | |
| 10. Las preguntas permiten respuestas rápidas a los encuestados | SI | |

| OBSERVACIONES | ACCIONES DE MEJORA |
|-------------------|--------------------|
| Sin observaciones | |

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO | FIRMA |
|--|---|
| Yuri Quispe Cusi DNI. 45514981 COD. MAT. 024-337 | NOMBRE Y APELLIDOS: MTR. QUISPE CUSI YURI FIRMA DNI: 45514981   |

Fecha: octubre del 2023

Experto N° 2:

| | |
|--|------------------|
| Nombre y Apellido del experto | Yuri Quispe Cusi |
| Grado más alto y especialidad | Magister |
| Línea de investigación que es especialista | Gestión Pública |
| Área de investigación que publica | Contador Público |

Experto N° 3

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUTOR | TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN |
|-------------------------------|---|
| Juan Carlos Parra Paucar | Liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Iquitos 2023 |

De acuerdo a la tabla que se realizó, señale la alternativa si está de acuerdo (SI), o no está de acuerdo (NO). También puede indicar las acciones de mejora si existiera alguna observación de los ítems presentados.

| Ítems | Si está de acuerdo (SI) | No está de acuerdo (NO) |
|---|-------------------------|-------------------------|
| 1. Las preguntadas formuladas han sido prolijamente elaboradas para tener información veraz. | SI | |
| 2. Las preguntas son fáciles de entender, así como de responder. | SI | |
| 3. Las preguntas tienen relación directa con la variable de la investigación. | SI | |
| 4. Se ha formulado preguntas concretas que permitirán cumplir con los objetivos planteados. | SI | |
| 5. Se generó preguntas interesantes y precisas que contribuyen al desarrollo de la investigación. | SI | |
| 6. Las preguntas están acorde a lo indicado en el marco teórico de la investigación. | SI | |
| 7. La cantidad de preguntas es adecuada. | SI | |
| 8. Las preguntas originan confusión en las respuestas. | | NO |
| 9. Las preguntas guarda relación adecuada con el trabajo de investigación. | SI | |
| 10. Las preguntas permiten respuestas rápidas a los encuestados | SI | |

| OBSERVACIONES | ACCIONES DE MEJORA |
|-------------------|--------------------|
| Sin observaciones | |

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO | FIRMA |
|--|---|
| Kenia Aguirre Vilchez DNI. 20020991 CCPS. 1008 |  NOMBRE Y APELLIDOS: DRA. AGUIRRE VILCHEZ KENIA FIRMA DNI. 20040991 CCPS 1008 |

Fecha: octubre del 2023

Experto N° 3:

| | |
|--|------------------------------------|
| Nombre y Apellido del experto | Kenia Aguirre Vilchez |
| Grado más alto y especialidad | Doctor |
| Línea de investigación que es especialista | Ciencias Contables y Empresariales |
| Área de investigación que publica | Contador Público |

Anexo 5
Base de datos

| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------------------------|----|----|----------------------------|---|----|----|----|----|-------------------------|---|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| N° | ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL | | | CONSIDERACIÓN INTELLECTUAL | | | | | | MOTIVACIÓN/ INSPIRACIÓN | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | | | | P4 | P5 | P6 | | | | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 5 | 11 | 2 | 11 | 4 | 3 | 5 | 12 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 1 | 5 | 5 | 11 | 2 | 11 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 16 | 3 | 3 | 5 | 11 | 2 | 11 | 4 | 3 | 5 | 12 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 1 | 5 | 5 | 11 | 2 | 11 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|----|---|----|---|---|---|----|---|----|---|---|---|---|---|---|
| 20 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 26 | 3 | 3 | 5 | 11 | 2 | 11 | 4 | 3 | 5 | 12 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 1 | 5 | 5 | 11 | 2 | 11 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 36 | 3 | 3 | 5 | 11 | 2 | 11 | 4 | 3 | 5 | 12 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 1 | 5 | 5 | 11 | 2 | 11 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 12 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|----|---|----|---|---|---|----|---|----|---|---|---|---|---|---|
| 46 | 3 | 3 | 5 | 11 | 2 | 11 | 4 | 3 | 5 | 12 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 14 | 1 | 5 | 5 | 11 | 2 | 11 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 12 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |

| INDICADORES DE TRABAJO COLABORATIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| FACTOR INDIVIDUAL | | | | | | | | | | FACTOR GRUPAL | | | | | | | | | |
| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 2 | 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 2 | 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 3 | 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 2 | 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 15 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 3 | 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 2 | 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 25 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 3 | 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 2 | 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 35 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 3 | 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 2 | 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 45 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 3 | 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| FACTOR AMBIENTAL | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 38 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 41 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 35 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 34 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 38 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 41 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 35 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 38 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 41 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 35 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 36 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 35 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |