

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



**Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad  
de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autor**

García Farfán Doris

**Asesor – Código ORCID**

Luján Torres, Jorge Alejandro – 0000-0001-7194-2917

**Piura – Piura**

**2021**

## 1. Palabras clave

Tema	Liderazgo transformacional, Trabajo en equipo
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Liderazgo

## Keywords

Topic	Transformational Leadership, Teamwork
Specialty	Administration
Research line	OECD code Human Resources 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management Leadership

**2. Título**

**Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP  
Malingas, Tambogrande Piura, 2021**

### **3. Resumen**

El presente estudio de investigación se propuso determinar de qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

El tipo de investigación fue no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal. Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumentos un cuestionario debidamente estructurado. La población para el presente estudio, se consideró el total de 19 colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; se consideró a la muestra igual número de colaboradores que la población.

A través del presente estudio de investigación, se determinó que el liderazgo transformacional, si se relaciona con el trabajo en equipo, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; según el estadístico del Chi cuadrado, a un nivel de significancia de 0.023 menor que 0.05; Asimismo, de acuerdo al estadístico Tau b de Kendall, según el coeficiente de correlación 0.455, se denota que hay una correlación positiva débil entre las variables de estudio.

#### 4. Abstract

The present research study set out to determine how transformational leadership is related to the teamwork of the staff of the Municipality of CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

The type of research was non-experimental, with a descriptive, correlational, cross-sectional design. A survey was applied as a technique and a properly structured questionnaire as instruments. The population for the present study was considered the total of 19 collaborators of the Municipality of CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; The sample was considered the same number of collaborators as the population.

Through this research study, it was determined that transformational leadership, if it is related to teamwork, of the personnel of the Municipality of CP Malingas, Tambogrande Piura, 202; according to the Chi square statistic, at a significance level of 0.023 less than 0.05 ;. Likewise, according to Kendall's Tau b statistic, according to the correlation coefficient 0.455, it is denoted that there is a weak positive correlation between the study variables.

## INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación.....	12
5.3. Problema.....	13
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	13
5.4.1. Conceptualización.....	13
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	17
5.5. Hipótesis.....	20
5.6. Objetivos.....	20
6. METODOLOGÍA.....	22
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	22
6.2. Población y muestra.....	23
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	23
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	24
7. RESULTADOS.....	25
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	45
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
10. AGRADECIMIENTO.....	55
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	56
12. ANEXOS Y APENDICES.....	61

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción del liderazgo transformacional, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	25
Tabla 2: Dimensión 1: Influencia idealizada del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	26
Tabla 3: Dimensión 2: Motivación Inspiracional del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	26
Tabla 4: Dimensión 3: Consideración Individual del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. ....	27
Tabla 5: Dimensión 4: Estimulación Intelectual del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	28
Tabla 6: Descripción del trabajo en equipo, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	28
Tabla 7: Dimensión 1: Colaboración del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	29
Tabla 8: Dimensión 2: Comunicación del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	30
Tabla 9: Dimensión 3: Respeto mutuo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	30
Tabla 10: Dimensión 4: Interacción para el logro de objetivos del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	31
Tabla 11: Dimensión 5: Nivel de satisfacción del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 .....	32
Tabla 12: Caracterización de la muestra, según sexo y edad - Liderazgo transformacional.....	33
Tabla 13: Caracterización de la muestra, según sexo y edad – Trabajo en equipo.....	34
Tabla 14: Análisis de la relación del liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021 ...	35
Tabla 15: Correlaciones entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo.....	35

Tabla 16: Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión: Influencia idealizada y el trabajo en equipo .....	37
Tabla 17: Correlaciones entre influencia idealizada y el trabajo en equipo .....	37
Tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión: Motivación Inspiracional y el trabajo en equipo .....	39
Tabla 19: Correlaciones entre Motivación Inspiracional y el trabajo en equipo .....	39
Tabla 20: Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión: Consideración Individual y el trabajo en equipo .....	41
Tabla 21: Correlaciones entre Consideración Individual y el trabajo en equipo .....	41
Tabla 22: Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión: Estimulación intelectual y el trabajo en equipo .....	43
Tabla 23: Correlaciones entre Estimulación Intelectual y el trabajo en equipo .....	43



## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión correlación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo .....	36
Figura 2: Diagrama de dispersión Influencia idealizada y trabajo en equipo .....	38
Figura 3: Diagrama de dispersión Motivación inspiracional y trabajo en equipo .....	40
Figura 4: Diagrama de dispersión Consideración individual y trabajo en equipo .....	42
Figura 5: Diagrama de dispersión Estimulación individual y trabajo en equipo .....	44

## **5. Introducción**

### **5.1. Antecedentes y fundamentación científica**

#### **5.1.1. Antecedentes**

De acuerdo a Monteza (2017), en su investigación en las instituciones educativas estatales de Chiclayo concluyó que el director viene ejerciendo un liderazgo transformacional sobre el personal docente, infundiéndoles confianza, seguridad y respeto; aspectos que son necesarios para que el personal sea participe del cambio en las I.E. para que los colaboradores no muestren resistencia.

Según Enriquez (2018), en su tesis realizada en la municipalidad de Abancay llegó a determinar que hay una alta relación y de significancia entre las variables de estudio que son el liderazgo transformacional y la gestión de calidad en la entidad en estudio con un coeficiente de 0.921; además señaló que la primera variable se encuentra en un nivel deficiente.

Así mismo Apolinario (2018), en su investigación realizada en el Hospital Sabogal del Callao concluyó que hay una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, con un coeficiente de 0.742, lo que indica que a mayor valor en el liderazgo transformacional habrá mayor valor en el trabajo en equipo.

Por consiguiente, Vizcarra (2017), en su investigación realizada en una empresa de Lima, determinó que hay presencia de relación fuerte y notable significancia entre el liderazgo transformacional, transaccional y organizacional con el trabajo en equipo de la entidad en estudio.

También Machado (2016), en su artículo sobre liderazgo transformacional como un aspecto clave para lograr un equipo de trabajo, concluyó que un liderazgo transformacional inspira, genera confianza, desarrollo y crecimiento a nivel personal y de la organización; siempre que se tenga un jefe que ejerza un liderazgo transformacional su equipo de trabajo tendrá una superior productividad, así como mayor compromiso del equipo primando los intereses organizacionales más que los individuales.

Conforme a Chambilla (2017) en su tesis estilos de liderazgo transformacional y comportamiento organizacional realizado en una institución educativa de Moquegua, determinó la existencia de una significativa relación entre el liderazgo transformacional del equipo directivo con el comportamiento de la organización.

Así mismo Bernaola y Bidaurre (2020), en su estudio realizado en dos empresas de Lima expresaron que el liderazgo transformacional es facilitado por el actuar empático del directivo con sus colaboradores, que es manifestado a través del interés que muestra en las necesidades de su personal.

Según Chávez (2016), en su estudio de liderazgo transformacional y gestión educativo en una Red Educativa de la ciudad de Lima, llegó a concluir que ante un buen liderazgo le va a corresponder una eficiente gestión educativa

También Astudillo (2021), en su investigación realizada sobre liderazgo transformacional y comunicación en una Cooperativa de Macará, Ecuador; presentó como conclusión que existe un nivel alto de asociación entre las variables de la investigación.

De acuerdo a Huerta y Padilla (2016), en su estudio sobre el liderazgo transformacional y el clima laboral en una empresa de Trujillo, Perú, concluyó que después de aplicar el taller de liderazgo transformacional se ha mejorado el clima laboral de la empresa, esto gracias al buen uso de estrategias para trabajar en equipo y motivados, además de la empatía entre los clientes internos y externos.

De acuerdo a Alfaro (2018), en su trabajo de tesis sobre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, estudio realizado en una institución educativa de Trujillo, Perú; llegó a concluir que después de la aplicación del taller sobre liderazgo transformacional se logró mejorar de manera significativa el trabajo en equipo del personal docente del centro educativo en estudio.

Así mismo Guevara (2019), en su investigación de liderazgo transformacional y desempeño laboral realizado en una empresa piladora de arroz en Lambayeque Perú, presentó como conclusión que hay presencia de una relación entre las variables de estudio de donde se deduce que si hay aumento del liderazgo transformacional también aumenta el desempeño laboral en la empresa en estudio.

Además, Osorio (2017), en su trabajo de investigación sobre liderazgo transformacional y calidad de gestión en instituciones educativas de Lima, Perú, llegó a concluir que el liderazgo transformacional es un factor positivo e importante en la mejora de la gestión de la calidad en las instituciones educativas de la UGEL 07; de donde se deduce que su aplicación es factible y necesaria.

Así mismo, Bernaola y Vidaurre (2020) en su informe acerca del liderazgo transformacional en dos empresas de la ciudad de Lima, Perú, concluyó que los líderes de las empresas en estudio, en cuanto a la estimulación intelectual, hacen

uso de diferentes fuentes para resolver los problemas, además impulsan a desarrollar las capacidades de sus discípulos a través de su activa participación, facilitando el logro de las metas de la organización; así mismo la consideración individualizada es expresada por medio de la empatía con su recurso humano, influyendo de forma directa en la forma de tratar entre los líderes y los liderados; además en la motivación inspiracional que comprende las relaciones de familiaridad así como de apertura, lo cual, permite establecer una serie de estrategias de motivación que pueden ser abstractas o tangibles.

Finalmente, James y Paucar (2019), en su investigación realizada en un centro de salud de Huacho, sobre el trabajo en equipo concluyó que el personal que labora en la institución en estudio, muestra un alto nivel de trabajo en equipo, además sus dimensiones compromiso, confianza, comunicación, complementariedad presentan un nivel alto de compromiso, y nivel medio de coordinación.

### **5.1.2. Fundamentación científica**

#### **Liderazgo transformacional**

De acuerdo a Robbins y Coulter (2010), señalan que los líderes transformacionales son aquellos que impulsan e inspiran a que sus seguidores logren resultados sorprendentes, llegando más allá de lo que iría con el liderazgo transaccional.

Conforme a los autores manifiestan que este tipo de liderazgo es más que un carisma, debido que su líder pretende infundir en sus seguidores esa habilidad para cuestionar no solamente los dictámenes establecidos, sino además las del líder.

En estudios realizados, se ha demostrado que a los líderes transformacionales se les calificaba como más eficaces que a los líderes transaccionales, esto gracias a los niveles más elevados de desempeño, siendo más electivos para ser escalonados o ascendidos, además de resultar más sensitivos en el aspecto interpersonal. También se les relaciona con bajas tasas de rotación y mayores niveles de productividad, a través de la satisfacción de sus seguidores, desarrollo de la creatividad, alcanzando los objetivos y logrando el bienestar de los mismos.

Según Velásquez (2006), considera que el liderazgo transformacional, es un tipo de estilo que hace énfasis en la organización como un todo, en la que cada pieza desempeña un papel importante, haciendo que sus seguidores realicen un cambio transformándose de tal forma que se apoyen mutuamente de modo armonioso, lo que crea positivos cambios en el rendimiento, en el aspecto moral y motivacional de sus seguidores.

Por otro lado, Maxwell (2007) refiere que el líder transformador orienta su energía en alcanzar un aprendizaje significativo perfeccionado hacia la organización, siendo competitivo para dar a conocer su objetivo estratégico, para encaminar las acciones que permitan alcanzar con efectividad la dinámica productiva, además de generar el intercambio de ideas.

Finalmente, Leithwood, Mascal y Strauss (2009), afirman que el liderazgo transformacional se orienta a la intervención de todos los grupos humanos existentes en la institución u organización, que se centren en conferir significancia a la tarea. A través de este liderazgo se va estimulando la conciencia de los colaboradores, los mismos que son encaminados para que acepten y se comprometan en alcanzar la misión expuesta en la entidad. Por lo que, el líder transformacional, suele motivar además de transformar a las personas para que

actúen por encima de sus propios objetivos, originando cambios positivos en el personal y por ende en las organizaciones.

### **Cómo funciona el liderazgo transformacional**

Conforme a Robbins y Judge (2009) señalan que se han realizado estudios en los últimos años para poder explicar cómo es que funciona el liderazgo transformacional, obteniendo como resultado que este tipo de liderazgo corresponde a líderes que hacen que sus seguidores sean mucho más creativos e innovadores; lo que hace que sean más eficaces. Otro de los aspectos que hace que funcione el liderazgo transformacional, es el logro de las metas las mismas que son ambiciosas y ligadas a las metas organizacionales haciendo que estas sean importantes en lo personal. Adicionalmente se refiere, que, así como los estudios han demostrado que la visión es de importancia para lograr explicar el cómo funciona el liderazgo de tipo carismático, también dejan ver que la visión manifiesta parte del efecto del liderazgo transformacional. Finalmente, se considera que el liderazgo transformacional además de lo anteriormente mencionado, genera responsabilidad, compromiso por parte de sus seguidores inyectándoles una impresión de mayor confianza en el líder.

### **Evaluación del liderazgo transformacional**

Según, Robbins y Judge (2009), manifiestan que existen evidencias acerca de lo superior que resulta el liderazgo transformacional en relación con el transaccional. Generalmente el liderazgo transformacional funciona en cargos dispares como es el caso de directores, presidentes, ministros, docentes, etc; así como en diferentes niveles de trabajo.

Concisamente, señalamos que las evidencias indican que el liderazgo transformacional tiene una correlación de mayor intensidad que el del transaccional con menor tasa de rotación, incremento de productividad y mayor

satisfacción del personal. Además, se atribuye que este tipo de liderazgo se puede aprender, lo que se demostró en un estudio de los gerentes de una empresa en la que se evidenció que aquellos que recibieron capacitación para el liderazgo transformacional pertenecían a agencias bancarias con un desempeño mucho mejor que el de aquellos que no recibieron la capacitación.

### **Características de liderazgo transformacional**

Según Bass (1985), citado por González, Ríos y León (2013), quien desarrolló la teoría del liderazgo transformacional, señaló cuatro características, las mismas que se detallan a continuación:

- a) **Influencia idealizada:** corresponde a la capacidad con la que cuenta el líder para lograr entusiasmar impartir confianza y respeto. La actuación del líder lleva a que los seguidores le admiren y además le quieran imitar, convirtiéndose así en un modelo ideal con un poder simbólico alto. De acuerdo con Bass los líderes animan, incrementan el carisma conquistando a sus discípulos, para que alcancen sus ideales, asimismo dando a conocer con claridad y seguridad sus visiones a futuro viables. Asimismo, brindan una clara visión de los objetivos a alcanzar, lo que va estimulando la energía para alcanzar niveles altos de desempeño en sus tareas.
- b) **Consideración Individual:** corresponde a la habilidad que tienen los líderes para lograr determinar las necesidades de cada uno de sus seguidores y así poder darles atención de manera personal, además es la característica del líder transformacional que guía, aconseja, su papel es la de un entrenador o coach, de manera que va generando oportunidades de aprendizaje, además de crear un ambiente de apoyo y de retroalimentación siempre constructivo.
- c) **Estimulación Intelectual:** en este aspecto el líder aviva hacia la resolución de problemas, enfoca hacia la inteligencia, al uso de la razón para solucionar problemas además de motivar a sus discípulos a que piensen de manera



diferente al momento de realizar sus actividades y las puedan hacer de otra manera.

- d) **Motivación Inspiracional:** refiere que la Motivación Inspiracional como característica del liderazgo consiste a que el líder incrementa el positivismo, así como el entusiasmo, además de crear una visión que estimula y atrae para sus discípulos.
- e) **Tolerancia psicológica:** consiste en que el líder hace uso del su buen sentido de humos para indicarles sus errores, para solucionar conflictos, así como saber manejar episodios difíciles, además de saber tolerar las equivocaciones de los demás, laborando con paciencia en la solución de problemas.

Estos aspectos, que se han mencionado líneas arriba, son interdependientes, pero al mismo tiempo se relacionan entre ellos, reflejándose en acciones que involucran a la motivación del recurso humano para que logren realizar mucho más de lo que se esperaba obtener al principio, impulsando los niveles de confianza al sobrepasar sus intereses propios beneficiando a la colectividad.

El líder de estilo transformacional sabe retener y valora al personal de su empresa, y van reconociendo a los integrantes de su equipo de forma personal o individual, este líder transforma y motiva a sus seguidores a que trabajen con mayor efectividad.

Los líderes transformacionales influyen en sus integrantes del grupo, esto hace que se logren convertir en un modelo a seguir por parte de los colaboradores. Además, dan mayor atención a su personal, de modo que genera su crecimiento y desarrollo.

Por las razones expuestas, sumadas a las características del liderazgo transformacional, los colaboradores terminan haciendo un fuerte lazo emocional

con el líder transformacional, lo que lleva a formar una visión simultánea, la misma que origina la colaboración dentro de las organizaciones, todos caminan hacia una misma dirección y con objetivos en común.

### **Trabajo en equipo**

Según Rivas (2010) lo define como un conjunto de pasos, estrategias y métodos que hace uso un grupo de personas para alcanzar las metas fijadas.

De acuerdo con Smith (2004) citado por Chacin (2010) lo define como un número pequeño de individuos con habilidades complementarias, que se comprometen con un fin, los objetivos del trabajo y un propósito en común y lo realiza con la debida responsabilidad, la misma que es mutua y compartida.

### **Características que presentan los trabajos en equipo**

De acuerdo a Rivas (2010) señala las siguientes:

- Es una reunión armoniosa de actividades y funciones que son desarrolladas por diferentes personas.
- Para que logren implementarse es necesario los miembros del grupo compartan las responsabilidades.
- Requiere que las actividades realizadas sean desarrolladas de manera coordinada.
- Los programas que son planificados en equipo deben a un objetivo que sea común a todos los integrantes del equipo.

Trabajar en equipo de manera efectiva, lleva su tiempo, esto se debe a que se tienen que adquirir especiales destrezas y capacidades para un desempeño armonioso.

Entre los elementos necesarios, para un trabajo en equipo apropiado, tenemos: Liderazgo efectivo para que haya una visión de futuro que considere los intereses de los miembros de la entidad; Canales de comunicación que sean formales e informales, eliminando las barreras de comunicación y regenerando retroinformación apropiada; y presencia de un entorno de trabajo solidario que promueva la intervención de los participantes de los equipos y aprovechen los desacuerdos para encontrar una mejora en el desempeño.

Según Mora (2014) señala que el trabajo en equipo se fundamenta en las llamadas “5 C”, las mismas que son: Complementariedad, donde cada integrante conoce y desarrolla una determinada parte del proyecto siendo necesarios esos conocimientos para sacar adelante el trabajo; Coordinación, puesto que los equipos de trabajo deben trabajar de manera coordinada teniendo a la cabeza a un líder que encamine a sacar el proyecto adelante; Comunicación, necesario que exista una comunicación abierta, entre cada uno de los miembros del equipo, para que se puedan organizar las actividades en su actuar individual; Confianza, cada integrante confía que sus demás compañeros están haciendo bien las cosas y aportan lo de mejor de cada uno de ellos; Compromiso, cada participante se llega a comprometer a dar lo mejor de sí mismo poniendo todo su empeño para que el trabajo salga adelante.

### **Dimensiones del trabajo en equipo**

Pozner (2000) considera como dimensiones del trabajo en equipo a las siguientes:

#### ***Colaboración***

Entendida como el proceso por el que varios individuos se juntan para realizar una actividad o un trabajo, se reparten tareas y roles, se presentan ayuda mutua, concordando esfuerzos para alcanzar los objetivos fijados.

### ***Comunicación***

Considerada como una dimensión fundamental, una comunicación eficaz entre los integrantes de un grupo de trabajo, para poder solucionar con facilidad las situaciones difíciles y lograr tener soluciones más apropiadas, permitiendo ceder las habilidades, capacidades y diferentes puntos de vista.

### ***Respeto mutuo***

Reconocer el valor propio, se fundamenta en el sentimiento de reciprocidad, así como del aprecio por otro individuo, lo que implica darse cuenta y estimar al otro, lo que necesita, lo que le interesa y las inquietudes que tengan dentro del trabajo en equipo, lo que es posible siempre que el otro sea capaz de entender y estimar de la misma manera.

### ***Interacción para el logro de los objetivos***

Se define como la motivación y la dotación de los esfuerzos de los demás para lograr lo trazado, efectuar tareas y trabajar para alcanzar los objetivos del grupo; siendo las relaciones cordiales y comprometidas, así como las competencias sociales las que influyen con mayor fuerza para lograr los objetivos.

### ***Nivel de satisfacción***

Corresponde al grupo de emociones, además de los sentimientos que pueden ser propicios o desfavorables de los colaboradores. El estar satisfecho en el centro laboral se refleja por las actitudes de gusto o disgusto mostradas al momento de realizar sus labores. La satisfacción del trabajo que realizan los colaboradores es distinta por los elementos que están presentes en su actuar, siendo estos el pensamiento y las intenciones.

## **5.2. JUSTIFICACIÓN**

### **Justificación teórica**

El presente informe final de investigación tiene como propósito otorgar conocimiento acerca del liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo, al mismo tiempo brindar los resultados que contribuyan saber si necesitan tomar medidas correctivas, puesto que se estaría brindando autentica información.

### **Justificación práctica**

El presente estudio se orienta a evaluar las dimensiones trabajadas en el liderazgo transformacional y que se relacionen con el trabajo en equipo, de esta manera poder hacer llegar las recomendaciones necesarias para la institución y puedan realizar las medidas correctivas en beneficio de su personal y de los clientes.

### **Justificación metodológica**

La realización de este informe de tesis aplica técnicas del análisis del liderazgo transformacional que permitirán conseguir resultados para que sean considerados por la institución, en relación al trabajo en equipo.

De la misma manera, la información ofrecida por los directivos de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, son de gran utilidad pues permitirá hacer una comparación entre la información obtenida al final de la investigación con la información dada anteriormente.

### **5.3. Problema**

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021?

### **5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.**

#### **Liderazgo transformacional**

##### **Definición Conceptual**

Según Bracho y García (2013) quienes citaron en su artículo a Bass y Avolio (2006) definen al liderazgo transformacional como aquel estilo en la que la conciencia del personal es el propósito de la estimulación, cuyo fin es lograr que sean mucho más productivos, además de que se comprometan y hagan propia la misión de la institución, haciendo a un lado sus intereses particulares para centralizar el interés en común.

A criterio de Orellana (2019) lo define como las habilidades de algunas personas para influenciar de manera positiva en la mejora y progreso del personal con los que laboran.

##### **Definición Operacional**

El liderazgo transformacional se percibe como la facultad que tiene una persona para poder persuadir de manera positiva a los demás a que se desarrollen, progresen y alcancen los objetivos planteados.

## **Definición conceptual de las dimensiones**

### **Estimulación intelectual**

Según Fischman (2010), señala que los líderes de estilo transformacional presentan como su principal orientación hacia la creatividad e innovación, tomándolos como prioridad para motivar al cambio en sus colaboradores, otorgándoles cierta autonomía para debatir, expresar sus propias ideas, brindando algunas soluciones a los problemas que se pueden presentar, lo que ayuda a crear un ambiente propicio para desarrollar nuevas ideas.

### **Motivación inspiracional**

De acuerdo a Bass, a través de la motivación inspiracional, hacen que sus discípulos se comprometan con su visión y comunicando de manera clara lo que se busca alcanzar. Implica motivar a sus colaboradores de tal forma que logren alcanzar el sentido a su trabajo. En este aspecto, los líderes dan a saber su compromiso con las metas que están trazadas, así como la visión compartida en las organizaciones. (Fischman, 2010).

Por su parte, Sinkula (1997) señala que se trata de una dimensión que se relaciona con la habilidad que se tiene para transmitir la visión de la empresa, además de animar al equipo y brindarle la confianza necesaria para lograrla. En el tiempo que un líder logra anunciar la visión la misma que se participa a todos los integrantes de la organización, genera que todos dirijan sus esfuerzos hacia la misma dirección y con un aprendizaje proactivo.

### **Consideración individual**

Conforme a Bass citado por Fischman (2010), considera esta dimensión como la disposición que debe tener todo líder hacia los demás, puesto que son quienes

dan mayor atención a las necesidades de crecimiento y de logro de los miembros de la organización, realizando su papel como guía o entrenador.

### **Influencia idealizada**

De acuerdo a Gil, Muñoz y Delgado (2008) citado por Apolinario (2018) manifiesta que esta dimensión es denominada carisma, por tratarse de una característica particular que hace que sus seguidores quieran imitar a su líder y desear ser cómo él.

Goleman (2004), señala que se trata de una dimensión que está relacionada con el talento que poseen algunos individuos para brindar confianza, credibilidad y conseguir que otras personas se identifiquen con sus ideales, valores, creencias y propósitos. Esta particularidad se supedita a la seguridad y confianza asimismo que percibe el propio líder, de manera que para que un líder pueda influir en los demás, primero debe influir sobre su misma vida. Se suma a esto algunos aspectos de inteligencia emocional que son fundamentales para este objetivo, tales como el conocerse así mismo, el autocontrol, la empatía, como también las habilidades sociales.

### **Trabajo en equipo**

#### **Definición Conceptual**

Ceneval (2006) lo define como el resultado de integrar refuerzos a terceros, intercambiar información, unirse para alcanzar objetivos de grupo, fomentar el apoyo en el equipo, sosteniendo la concordia en el equipo, unión y ánimo de grupo.

De acuerdo con Smith (2004) citado por Chacin (2010), lo conceptualizan como número pequeño de individuos con habilidades que se complementan, y se



comprometen con un propósito específico, con un objetivo trazado en común, además de planes y responsabilidad compartida.

Además, Mora (2014) considera que se trata de una manera de gestionar, y es entendido como tal, aún con los obstáculos y superioridades que presenta, se puede convertir en un elemento importante para alcanzar la continua mejora de la calidad.

### **Definición operacional**

Podemos definir al trabajo en equipo como las acciones que efectúan los individuos de manera agrupada y organizada, cooperando todas y lograr un objetivo en común.

### **Definición conceptual de las dimensiones**

#### **Colaboración**

De acuerdo a Torrelles (2011) manifiesta que se trata de la personalidad adecuada y positiva que se va estableciendo por medio del vínculo individual y agrupado de la totalidad de los participantes con el equipo y de su pertenencia al mismo, también de la responsabilidad y de la implicación en las actividades que desarrollan.

#### **Comunicación**

Según Torrelles (2011) la define como la relación que se forma entre los miembros del equipo con el propósito de comunicar información, proceder de manera concertada y facilitar su óptimo desempeño.

#### **Respeto mutuo**

De acuerdo a Novak (1998) señala que el respeto mutuo acredita a la persona para el aprecio, el reconocimiento y la estimación de las cualidades de los demás y de sus derechos, sean estos por el conocer, experimentar o valorar como personas; los mismos que deben ser registrados como el foco central para hacer que los individuos logren comprometerse con un fin más elevado en la vida.

### **Interacción para el logro de objetivos**

Según Torrelles (2011) es un proceso de arreglo que el equipo realiza de manera permanente para lograr en sus objetivos, solucionando los problemas que surgen o sino juntando elementos de progreso que aumenten su eficacia o que logren impulsar su desarrollo.

### **Nivel de satisfacción**

Acorde a Robbins (2004) se trata de un resultado de las diferentes actitudes con las que cuentan los colaboradores, debido que sus funciones necesitan la interacción con los compañeros de labores, cumplimiento de las reglas, identificación con el puesto, salarios, beneficios, reconocimientos, ascensos y una evaluación justa.

### **Operacionalización de las variables**

Variable 1: Liderazgo transformacional

Variable 2: Trabajo en equipo

### Matriz de operacionalización de las variables

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
Liderazgo transformacional	Orellana (2019) lo define como las habilidades de algunas personas para influenciar de manera positiva en la mejora y progreso del personal con los que laboran.	El liderazgo transformacional se percibe como la facultad que tiene una persona para poder persuadir de manera positiva a los demás a que se desarrollen, progresen y alcancen los objetivos planteados.	Influencia idealizada	Transmite confianza	1
				Animan y entusiasman	2
			Motivación inspiracional	Aumenta el optimismo	3
				Comunica su visión	4
			Consideración individual:	Atienden las necesidades individuales	5
				Actúa como entrenador	6
			Estimulación intelectual	Solución de problemas	7
				Estimulación intelectual	8
	Ceneval (2006) lo define como el resultado de integrar como las	Podemos definir al trabajo en equipo como las	Colaboración	Asociarse	9
				Apoyo mutuo	10
			Comunicación	Comunicación efectiva	11

Trabajo en equipo	refuerzos a terceros, intercambiar información, unirse para alcanzar objetivos de grupo, fomentar el apoyo en el equipo, sosteniendo la concordia en el equipo, unión y ánimo de grupo.	actividades que realizan las personas de manera agrupada y organizada, cooperando todas para alcanzar un objetivo en común.		Escucha activa	12
			Respeto mutuo	Comprender y valor al otro	13
				Buen trato	14
			Interacción para el logro de objetivos	Estimulo	15
				interacción	16
			Nivel de satisfacción	Gusto de sus actividades	17
				Satisfacción en el trabajo	18

## 5.5. Hipótesis

### **Hipótesis Alternativa**

**H1:** El liderazgo transformacional, si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

### **Hipótesis Nula**

**H0:** El liderazgo transformacional, no se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

## 5.6. Objetivos

### **Objetivo general**

Determinar de qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

### **Objetivos específicos**

- Describir el liderazgo transformacional, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.
- Detallar el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.
- Establecer la relación de la dimensión **Estimulación intelectual**, en el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.
- Describir la relación de la dimensión **Motivación inspiracional**, con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

- Explicar la relación de la dimensión **Consideración individual**, con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.
- Conocer la relación de la dimensión **Influencia idealizada**, con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

## 6. Metodología

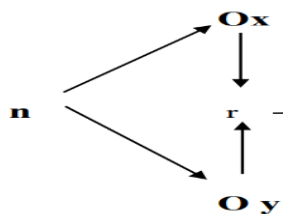
### 6.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

De acuerdo al problema planteado y los objetivos formulados el tipo de investigación fue no experimental, debido que se observó y se describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

#### Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación fue descriptivo, correlacional, de corte transversal. Descriptivo, porque se describió al detalle cada variable; correlacional, porque se estableció la asociación, relación o influencia entre las variables; y transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, se aplicó la misma técnica e instrumento, sin alterar sus condiciones existentes.



#### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Liderazgo Transformacional)

Oy = Variable 2 (Trabajo en equipo)

r = Relación entre las dos variables

## **6.2. Población y muestra**

### **Población**

La población para el presente estudio, se consideró el total de 19 colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

### **Muestra**

Como muestra se consideró al total de colaboradores de la población; es decir los 19 colaboradores de la Municipalidad en estudio.

## **6.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

### **Técnicas de investigación**

La técnica de investigación que se utilizó en el presente estudio, fue la encuesta, la misma que se aplicó al total de colaboradores de 19 colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

### **Instrumentos de investigación**

El instrumento de investigación que se utilizó en el estudio, fue el cuestionario, con preguntas debidamente estructurado y relacionado a las variables de estudio. Este instrumento fue validado por el juicio de expertos, a través de la planilla de juicio de expertos; así como su confiabilidad, el mismo que fue a través del Alfa de Cronbach.



#### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de este proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no influencia, relación o asociación entre las variables, se utilizó la técnica del análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación de variables, se utilizó el estadístico de Tau b de Kendall.

## 7. Resultados

### 7.1. Descripción De Resultados

**Tabla 1**

Descripción del liderazgo transformacional, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	10,5	10,5
MEDIO	2	10,5	21,1
ALTO	15	79,0	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración La autora

#### **Interpretación:**

Según la tabla 1, el 79% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto; el 10.5% señalan que tiene un nivel medio; y el 10.5% señalan que tiene un nivel bajo.

**Tabla 2**

Dimensión 1: Influencia idealizada del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	10,5	10,5
MEDIO	3	15,8	26,3
ALTO	14	73,7	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 2, el 73,7% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión influencia idealizada tiene un nivel alto; el 15,8% señalan que tiene un nivel medio; y el 10.5% señalan que tiene un nivel bajo.

**Tabla 3**

Dimensión 2: Motivación Inspiracional del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	5,3	5,3
MEDIO	3	15,8	21,1
ALTO	15	78,9	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

Conforme a la tabla 3, el 78.9% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión Motivación Inspiracional tiene un nivel alto; el 15.8% señalan que tiene un nivel medio; y el 5.3% señalan que tiene un nivel bajo.

**Tabla 4**

Dimensión 3: Consideración Individual del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	5,3	5,3
MEDIO	4	21,0	26,3
ALTO	14	73,7	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

Según la tabla 4, el 73.7% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión Consideración Individual tiene un nivel alto; el 21% señalan que tiene un nivel medio; y el 5.3% señalan que tiene un nivel bajo.

**Tabla 5**

Dimensión 4: Estimulación Intelectual del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	15,8	15,8
MEDIO	1	5,3	21,1
ALTO	15	78,9	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

De acuerdo la tabla 5, el 78.9% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión Estimulación Intelectual tiene un nivel alto; el 15.8% señalan que tiene un nivel bajo; y el 5.3% señalan que tiene un nivel medio.

**Tabla 6**

Descripción del trabajo en equipo, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	10,5	10,5
MEDIO	3	15,8	26,3
ALTO	14	73,7	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

Conforme a la tabla 6, el 73.7% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que el trabajo en equipo tiene un nivel alto; el 15.8% señalan que tiene un nivel medio; y el 10.5% señalan que tiene un nivel bajo.

**Tabla 7**

Dimensión 1: Colaboración del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
BAJO	5	26,3	26,3
MEDIO	3	15,8	42,1
ALTO	11	57,9	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

Según la tabla 7 el 57.9% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión Colaboración del personal tiene un nivel alto; el 26.3% señalan que tiene un nivel bajo; y el 15.8% señalan que tiene un nivel medio.

**Tabla 8**

Dimensión 2: Comunicación del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	10,5	10,5
MEDIO	2	10,5	21,1
ALTO	15	79,0	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 8 el 79% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión Comunicación del personal tiene un nivel alto; el 10.5% señalan que tiene un nivel medio; y el 10.5% señalan que tiene un nivel bajo.

**Tabla 9**

Dimensión 3: Respeto mutuo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	10,5	10,5
MEDIO	2	10,5	21,1
ALTO	15	79,0	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

Conforme a la tabla 9 el 79% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión Respeto mutuo tiene un nivel alto; el 10.5% señalan que tiene un nivel medio; y el 10.5% señalan que tiene un nivel bajo.

**Tabla 10**

Dimensión 4: Interacción para el logro de objetivos del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
BAJO	1	5,3	5,3
MEDIO	4	21,0	26,3
ALTO	14	73,7	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

Según la tabla 10 el 73.7% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión Interacción para el logro de objetivos tiene un nivel alto; el 21% señalan que tiene un nivel medio; y el 5.3% señalan que tiene un nivel bajo.



**Tabla 11**

Dimensión 5: Nivel de satisfacción del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
BAJO	2	10,5	10,5
MEDIO	4	21,1	31,6
ALTO	13	68,4	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración La autora

**Interpretación:**

De acuerdo la tabla 11 el 68.4% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que la dimensión Nivel de satisfacción tiene un nivel alto; el 21.1% señalan que tiene un nivel medio; y el 10.5% señalan que tiene un nivel bajo.

**Tabla 12. Caracterización de la muestra, según sexo y edad – Liderazgo transformacional**

Caracterización de la muestra		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL												
		BAJO			MEDIO			ALTO			Total			
		Encues tado	% fila	% columna	Encues tado	% fila	% columna	Encues tado	% fila	% columna	Encues tado	% fila	% columna	
Sexo	Masculino	18 - 28 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	20,0%	1	100,0%	11,1%
		29 - 38 años	2	100,0%	100,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	22,2%
		39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	1	25,0%	50,0%	3	75,0%	60,0%	4	100,0%	44,4%
		49 - 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	20,0%	1	100,0%	11,1%
		Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	50,0%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	11,1%
		<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>22,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>22,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>5</b>	<b>55,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>9</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Femenino	18 - 28 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	4	100,0%	40,0%	4	100,0%	40,0%
		29 - 38 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	4	100,0%	40,0%	4	100,0%	40,0%
		39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	20,0%	2	100,0%	20,0%
		49 - 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
		Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>10</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>10</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

**Interpretación:**

Según la tabla 12, el 100% de los colaboradores varones entre 18 a 28 años de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021, señalan que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto, igual que el 75% de los varones entre 39 a 48 años y el 100% de 49 a 58 años. Asimismo, el 100% de mujeres entre 18 a 28 años, señalan que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto, al igual el 100% de las mujeres de 29 a 38 años y el 100% de las mujeres entre 39 a 48 años, indicaron lo mismo.

**Tabla 13. Caracterización de la muestra, según sexo y edad– Trabajo en equipo**

Caracterización de la muestra		TRABAJO EN EQUIPO												
		BAJO			MEDIO			ALTO			Total			
	Encues	% fila	% columna	Encues	% fila	% columna	Encues	% fila	% columna	Encues	% fila	% columna		
	tado			tado			tado			tado				
Sexo	Masculino	18 - 28 años	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	50.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	11.1%
		29 - 38 años	1	50.0%	50.0%	1	50.0%	50.0%	0	0.0%	0.0%	2	100.0%	22.2%
		39 - 48 años	1	25.0%	50.0%	0	0.0%	0.0%	3	75.0%	60.0%	4	100.0%	44.4%
		49 - 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	20.0%	1	100.0%	11.1%
		Más de 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	20.0%	1	100.0%	11.1%
		<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>22.2%</b>	<b>100.0%</b>	<b>2</b>	<b>22.2%</b>	<b>100.0%</b>	<b>5</b>	<b>55.6%</b>	<b>100.0%</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>
Sexo	Femenino	18 - 28 años	0	0.0%	0.0%	1	25.0%	100.0%	3	75.0%	33.3%	4	100.0%	40.0%
		29 - 38 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	4	100.0%	44.4%	4	100.0%	40.0%
		39 - 48 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	2	100.0%	22.2%	2	100.0%	20.0%
		49 - 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
		Más de 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
		<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>1</b>	<b>10.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>9</b>	<b>90.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>10</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Interpretación:**

Según la tabla 13, el 75% de los colaboradores varones entre 39 a 48 años de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021, señalan que el trabajo en equipo tiene un nivel alto, igual que el 100% de los varones entre 49 a 58 años asimismo al 100% mayores de 58 años. Asimismo, el 75% de mujeres entre 18 a 28 años, señalan que el trabajo en equipo tiene un nivel alto, al igual el 100% de las mujeres de 29 a 38 años y el 100% de las mujeres entre 39 a 48 años, indicaron lo mismo.

## 7.2. Contrastación de la hipótesis

**Tabla 14**

Análisis de la relación del liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,325 <sup>a</sup>	4	,023
Razón de verosimilitud	11,305	4	,023
Asociación lineal por lineal	8,839	1	,003
N de casos válidos	19		

a. 80 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 14, el nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.023 < 0.05$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; esto es, el liderazgo transformacional sí se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Tabla 15**

Correlaciones entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo

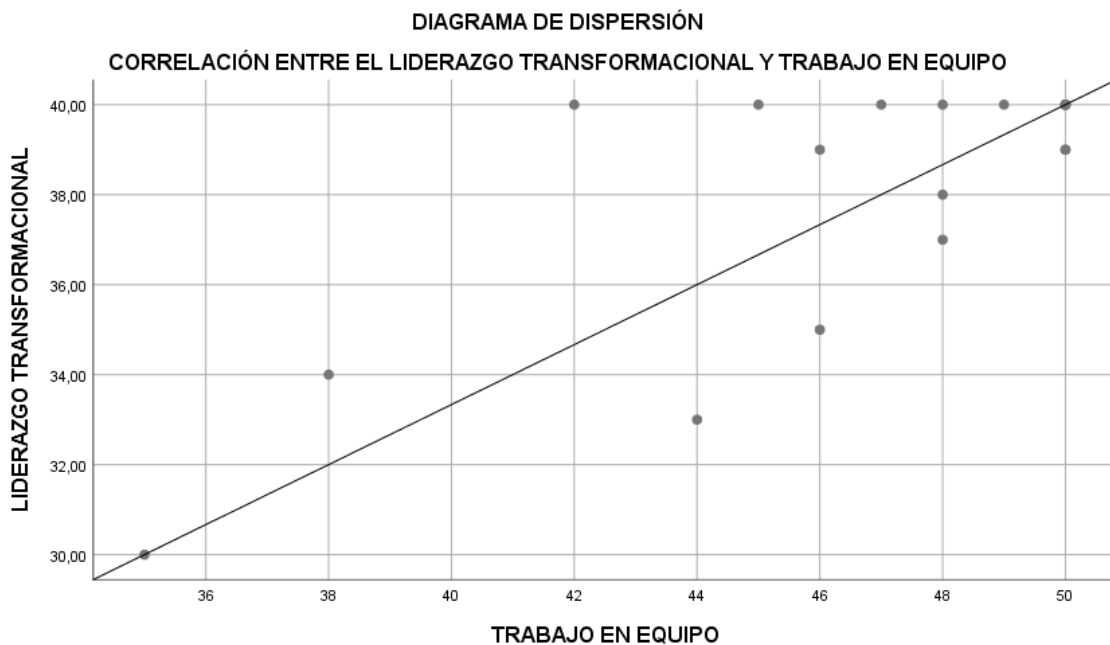
		Liderazgo transformacional	Trabajo en equipo
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,455*
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	19	19
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,455*	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	19	19

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

Así mismo, en la tabla 15 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.455, lo que significa que entre las variables liderazgo transformacional y trabajo en equipo, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0.017 < 0.05$ ), se puede concluir que el liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Figura 1**



**Interpretación:**

Según la Figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, es positiva débil; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

**Tabla 16**

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión: Influencia idealizada y el trabajo en equipo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,442 <sup>a</sup>	27	,216
Razón de verosimilitud	19,209	27	,862
Asociación lineal por lineal	,433	1	,510
N de casos válidos	19		

a. 39 casillas (97,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 16, el nivel de significancia es mayor al 0.05 ( $0.216 > 0.05$ ); por lo tanto, la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional no se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Tabla 17**

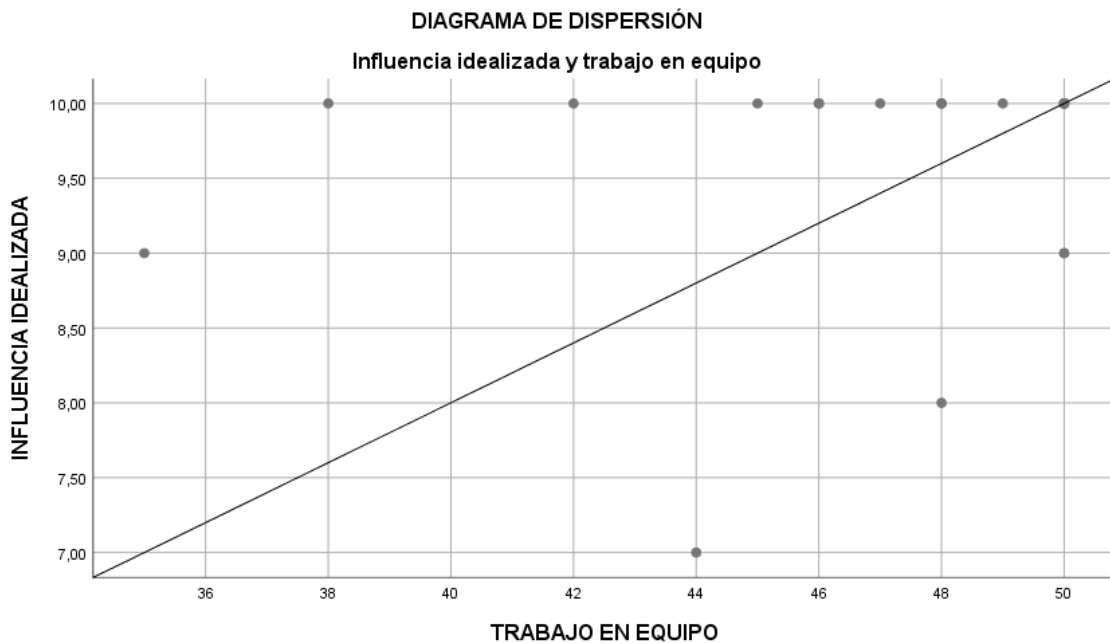
Correlaciones entre influencia idealizada y el trabajo en equipo

			<b>Influencia idealizada</b>	<b>Trabajo en equipo</b>
Tau_b de Kendall	<b>Influencia Idealizada</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,085
		Sig. (bilateral)	.	,673
	<b>Trabajo en equipo</b>	N	19	19
		Coefficiente de correlación	,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,673	.
		N	19	19

**Interpretación:**

Así mismo, en la tabla 17 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.085, lo que significa que entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, existe una correlación positiva muy débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0,673 > 0.05$ ), se infiere que la influencia idealizada no se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Figura 2.**



**Interpretación:**

Según la Figura 2, se demuestra que la correlación entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, es positiva muy débil; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

**Tabla 18**

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión: Motivación Inspiracional y el trabajo en equipo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,000 <sup>a</sup>	18	,004
Razón de verosimilitud	24,056	18	,153
Asociación lineal por lineal	8,664	1	,003
N de casos válidos	19		

a. 29 casillas (96.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 18, el nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ); por lo tanto, la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Tabla 19**

Correlaciones entre Motivación Inspiracional y el trabajo en equipo

		Motivación inspiracional	Trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	<b>Motivación Inspiracional</b>	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,511*
		N	,012
	<b>Trabajo en equipo</b>	Coefficiente de correlación	19
		Sig. (bilateral)	,511*
		N	,012
			19

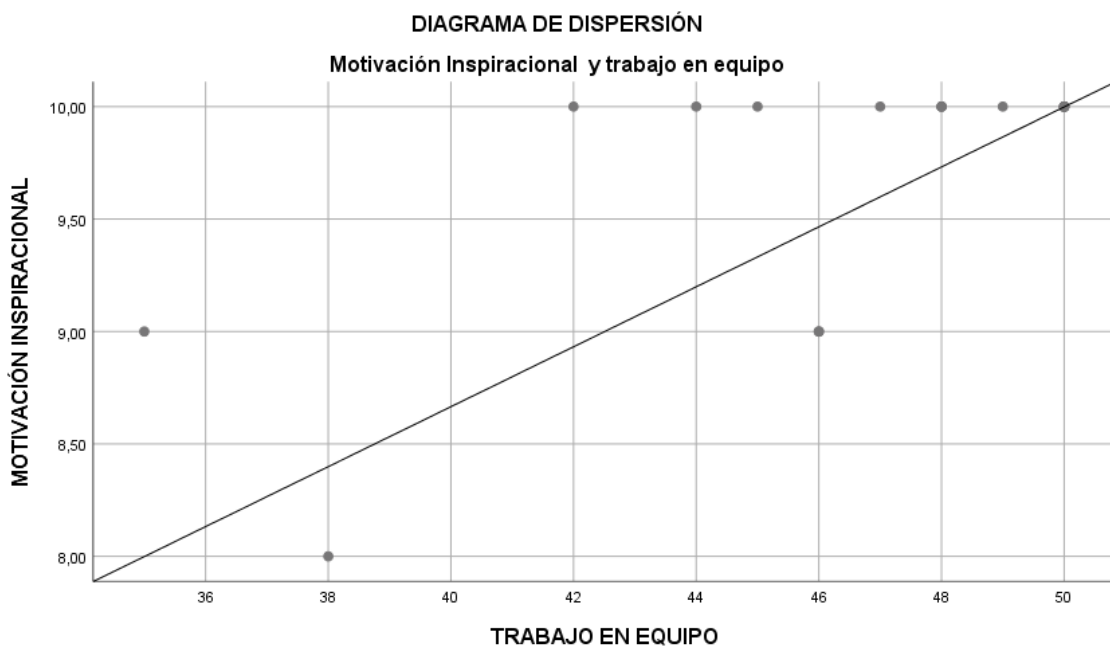
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



**Interpretación:**

Así mismo, en la tabla 19 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.511, lo que significa que entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, existe una correlación positiva media. Por tanto, de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0,012 < 0.05$ ), se infiere que la motivación inspiracional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Figura 3.**



**Interpretación:**

Según la Figura 3, se demuestra que la correlación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

**Tabla 20**

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión: Consideración Individual y el trabajo en equipo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,239 <sup>a</sup>	36	,026
Razón de verosimilitud	29,244	36	,780
Asociación lineal por lineal	11,517	1	,001
N de casos válidos	19		

a. 50 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05..

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 20, el nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ); por lo tanto, la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Tabla 21**

Correlaciones entre Consideración Individual y el trabajo en equipo

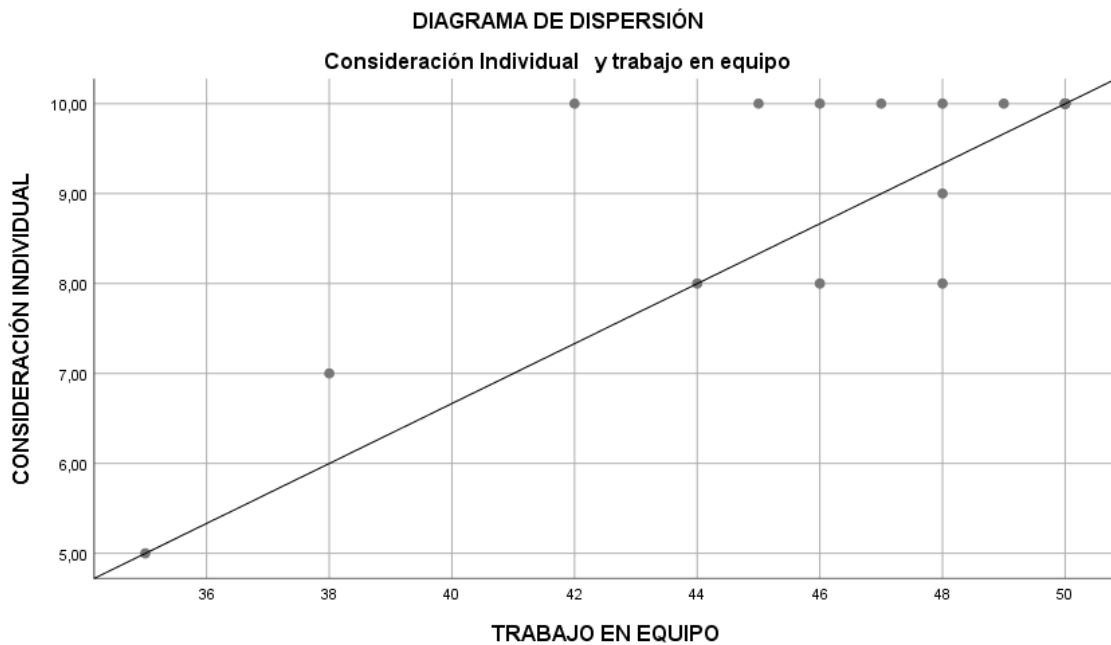
		Consideración individual	Trabajo en equipo
<b>Consideración Individual</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	19	19
<b>Trabajo en equipo</b>	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	19	19

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

**Interpretación:**

Así mismo, en la tabla 21 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.558, lo que significa que entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0,005 < 0.05$ ), se infiere que la consideración individual si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Figura 4**



**Interpretación:**

Según la Figura 4, se demuestra que la correlación entre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

**Tabla 22**

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión: Estimulación intelectual y el trabajo en equipo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,617a	27	,003
Razón de verosimilitud	25,102	27	,569
Asociación lineal por lineal	9,271	1	,002
N de casos válidos	19		

a. 39 casillas (97.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 22, el nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ); por lo tanto, la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Tabla 23**

Correlaciones entre Estimulación Intelectual y el trabajo en equipo

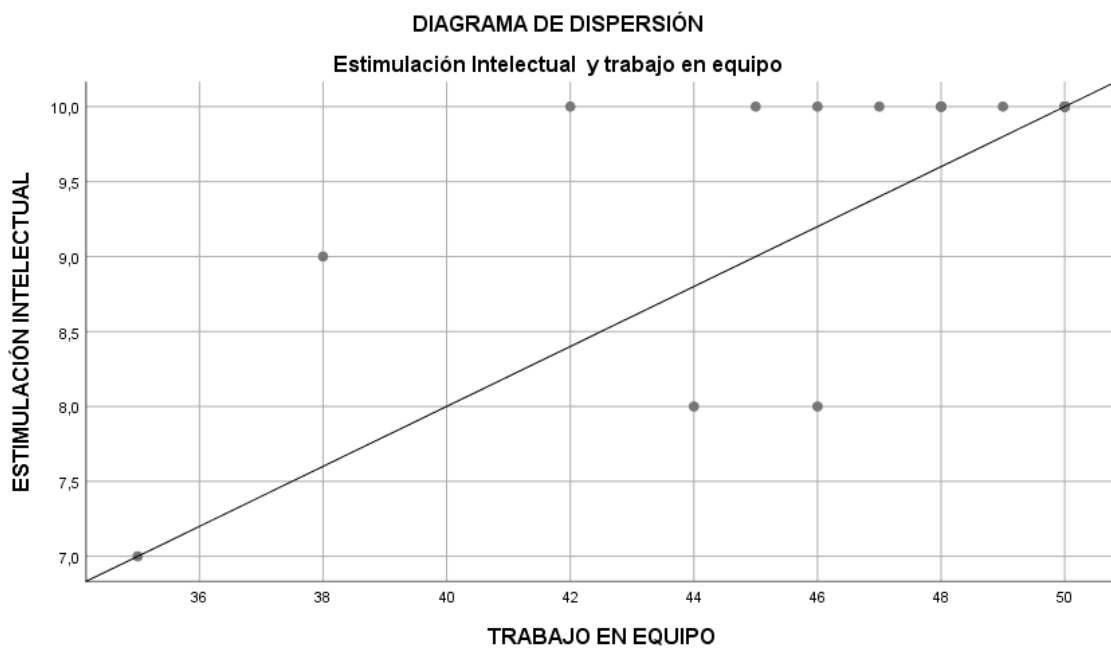
		Estimulación intelectual	Trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	<b>Estimulación intelectual</b>	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,554**
		N	.006
Trabajo en equipo	<b>Trabajo en equipo</b>	Coficiente de correlación	19
		Sig. (bilateral)	,554**
		N	1,000
			.006
			19

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

**Interpretación:**

Así mismo, en la tabla 23 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.554, lo que significa que entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0,006 < 0.05$ ), se infiere que la estimulación individual si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.

**Figura 5**



**Interpretación:**

Según la Figura 5, se demuestra que la correlación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

## 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### **Objetivo General:**

**Determinar de qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.**

De acuerdo a la tabla 14, el nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.023 < 0.05$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir, el liderazgo transformacional sí se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Apolinario (2018) quien en su investigación realizada en el Hospital Sabogal del Callao concluyó que hay una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y el trabajo en equipo; además Vizcarra (2017), en su investigación realizada en una empresa de Lima, determinó que hay presencia de relación fuerte y notable significancia entre el liderazgo transformacional, transaccional y organizacional con el trabajo en equipo de la entidad en estudio. Por su parte, según, Robbins y Coulter (2010) en su libro definen: Los líderes transformacionales son aquellos que estimulan e inspiran a que sus seguidores logren resultados sorprendentes, llegando más allá de lo que iría con el liderazgo transaccional. Así mismo, Rivas (2010) señala que el trabajo en equipo, hace mención a una serie de habilidades, procesos y métodos que se hace uso dentro de un grupo de personas para alcanzar las metas que se proponen. Acorde a mi experiencia laboral y profesional, puedo mencionar que, para mantener un trabajo efectivo entre los colaboradores del municipio en estudio, es necesario que el liderazgo transformacional sea adecuado debido que hay presencia de una relación entre ambas variables.

### **Objetivo específico 1:**

#### **Describir el liderazgo transformacional, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.**

Según la tabla 1, el 79% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto; el 10.5% señalan que tiene un nivel medio; y el 10.5% señalan que tiene un nivel bajo. Estos resultados no coinciden con el de Enriquez (2018) quien concluyó que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel deficiente. Además, Machado (2016), en su artículo sobre liderazgo transformacional como un aspecto clave para lograr un equipo de trabajo, concluyó que un liderazgo transformacional inspira, genera confianza, desarrollo y crecimiento a nivel personal y de la organización; siempre que se tenga un jefe que ejerza un liderazgo transformacional su equipo de trabajo tendrá una superior productividad, así como mayor compromiso del equipo primando los intereses organizacionales más que los individuales. Por su parte, según, Maxwell (2007) en su obra precisa: El líder transformador orienta su energía en alcanzar un aprendizaje significativo perfeccionado hacia la organización, siendo competitivo para dar a conocer su objetivo estratégico, para encaminar las acciones que permitan alcanzar con efectividad la dinámica productiva, además de generar el intercambio de ideas. En mi opinión como investigadora de este estudio, considero que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo adecuado para alcanzar los objetivos organizacionales siempre que sea bien aplicado por los directivos de la institución.

### **Objetivo específico 2:**

### **Detallar el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP**

#### **Malingas, Tambogrande Piura, 2021.**

Según la tabla 6, el 73.7% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que el trabajo en equipo tiene un nivel alto; el 15.8% señalan que tiene un nivel medio; y el 10.5% señalan que tiene un nivel bajo. Estos resultados coinciden con los de James y Paucar (2019), quienes, en su investigación realizada en un centro de salud de Huacho, sobre el trabajo en equipo concluyó que el personal que labora en la institución en estudio, muestra un alto nivel de trabajo en equipo. Por otro lado, de acuerdo con Smith (2004) citado por Chacin (2010) en su publicación define: Trabajo en equipo es un número pequeño de individuos con habilidades que se complementan, y se comprometen con un propósito específico, con un objetivo trazado en común, además de planes y responsabilidad compartida. Según opinión de la investigadora, se puede señalar que el trabajo en equipo dentro de la institución es importante dado que va facilitando que se cumplan los objetivos de la entidad además de incrementarse la motivación, así como la creatividad, generando mejores relaciones sociales.

#### **Objetivo específico 3:**

#### **Establecer la relación de la dimensión Estimulación intelectual, en el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.**

Según la tabla 22, conforme al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ); la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. Resultados que coinciden con los de Bernaola y Vidaurre (2020) en su informe acerca del liderazgo transformacional en dos empresas de la ciudad de Lima, Perú, concluyó que los líderes de las empresas en estudio, en cuanto a la estimulación intelectual, hacen uso de diferentes fuentes para resolver los problemas, además impulsan a desarrollar las capacidades de sus discípulos a través



de su activa participación, facilitando el logro de las metas de la organización; asimismo, Apolinario (2018), quien en su trabajo de investigación concluyó que existe una relación positiva y alta entre la dimensión intelectual y el trabajo en equipo en el Hospital Sabogal de Lima. También Machado (2016), en su artículo sobre liderazgo transformacional concluyó que un liderazgo transformacional inspira, genera confianza, desarrollo y crecimiento a nivel personal y de la organización. Según Fischman (2010) en su obra define: Los líderes de estilo transformacional presentan como su principal orientación hacia la creatividad e innovación, tomándolos como prioridad para motivar al cambio en sus colaboradores, otorgándoles cierta autonomía para debatir, expresar sus propias ideas, brindando algunas soluciones a los problemas que se pueden presentar, lo que ayuda a crear un ambiente propicio para desarrollar ideas nuevas. A criterio personal y profesional considero que el estimular al desarrollo de la inteligencia por parte de los colaboradores de una organización es parte efectiva de un buen directivo y líder, buscar siempre el crecimiento intelectual de sus trabajadores.

#### **Objetivo específico 4:**

**Describir la relación de la dimensión Motivación inspiracional, con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.**

De acuerdo a la tabla 18, el nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ); por lo tanto, la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. Estos resultados coinciden con Apolinario (2018), quien, en su investigación realizada en un hospital de Lima, concluyó que se presenta una relación positiva y moderada entre las dimensiones motivación inspiracional y el trabajo en equipo. Por su lado, Bass (1985), citado por González, Ríos y León (2013) en su artículo refiere: La Motivación Inspiracional como característica del liderazgo consiste a que el líder incrementa el positivismo, así

como el entusiasmo, además de crear una visión que estimula y atrae para sus discípulos. Según la opinión de la investigadora, es adecuado y necesario que se motive, inspire y contagie de positivismo a los colaboradores de la institución de manera que se pueda obtener mejores resultados en beneficio de la organización.

#### **Objetivo específico 5:**

**Explicar la relación de la dimensión Consideración individual, con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.**

De acuerdo a la tabla 20, el nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ); por lo tanto, la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. Los resultados coinciden con los de Bernaola y Vidaurre (2020) quienes concluyeron que la consideración individualizada, expresada a través de la empatía con su personal, influye de manera directa en el trato entre líder y liderados; a diferencia de Apolinario (2018), quien en su investigación concluyó que existe relación positiva y alta entre la dimensión consideración individual y el trabajo en equipo del Hospital Sabogal de Lima. Acorde con Fischman (2010), quien define: Es la disposición que debe tener todo líder hacia los demás, puesto que son quienes dan mayor atención a las necesidades de crecimiento y de logro de los miembros de la organización, realizando su papel como guía o entrenador. De acuerdo a mi criterio, y según mi experiencia laboral y profesional, considero que los directivos de una organización deben desarrollar esta característica del liderazgo a fin de encaminar, guiar y empatizar con los colaboradores de manera que sean vistos como coachs y modelos a seguir.

#### **Objetivo específico 6:**

**Conocer la relación de la dimensión Influencia idealizada, con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.**

Conforme a la tabla 16, de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.216 > 0.05$ ); la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional no se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. Estos resultados difieren de los de Apolinario (2018), quien, en su investigación realizada en el hospital sabogal de Lima, concluyó que hay una relación positiva moderada entre la dimensión carisma o influencia idealizada con el trabajo en equipo. Acorde con Goleman (2004), señala: Se trata de una dimensión que está relacionada con el talento que poseen algunos individuos para brindar confianza, credibilidad y conseguir que otras personas se identifiquen con sus ideales, valores, creencias y propósitos. Esta particularidad se supedita a la seguridad y confianza asimismo que percibe el propio líder, de manera que para que un líder pueda influir en los demás, primero debe influir sobre su misma vida. Se suma a esto algunos aspectos de inteligencia emocional que son fundamentales para este objetivo, tales como el conocerse así mismo, el autocontrol, la empatía, como también las habilidades sociales. Conforme a mi experiencia laboral y profesional, considero que todo directivo debe desenvolverse en condiciones y formas de ser, afines o semejantes a líderes transformacionales y se conviertan en modelos de respecto, admiración, confianza.

## 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 9.1 CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El liderazgo transformacional sí se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0.023 < 0.05$ ), donde se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
- SEGUNDA:** El 79% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto.
- TERCERA:** El 73.7% de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; señalan que el trabajo en equipo tiene un nivel alto.
- CUARTA:** La dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021, conforme al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ).
- QUINTA:** La dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021, de acuerdo al nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ).

**SEXTA:** La dimensión consideración individual del liderazgo transformacional si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021, conforme al nivel de significancia es menor al 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ).

**SÉPTIMA:** La dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional no se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021, de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.216 > 0.05$ ).

## 9.2 RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a los directivos de la municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, que sigan desarrollando sus funciones ejerciendo un estilo de liderazgo transformacional debido que permite que los colaboradores trabajen en equipo, lo que conlleva a lograr los objetivos de la entidad.
- SEGUNDA:** A pesar de encontrar un nivel alto en el liderazgo transformacional se recomienda desarrollar estrategias que permitan incrementar la percepción de este tipo de liderazgo para llegar a un cien por ciento.
- TERCERA:** Siendo el trabajo en equipo un aspecto importante en toda la organización se recomienda que los directivos sigan promoviendo el trabajo en equipo entre los colaboradores de la municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura.
- CUARTA:** Los directivos de la Municipalidad de CP Malingas, deben tratar de que sus colaboradores participen en la resolución de problemas de manera creativa e innovadora a través del trabajo en equipo.
- QUINTA:** Se recomienda que los directivos de la Municipalidad de CP Malingas, deben seguir comunicando su visión de manera que convenzan y animen a que la logren todos en conjunto.

**SEXTA:** Los directivos deben afianzar su forma de atender a las necesidades de los colaboradores de manera que se sientan considerados y trabajen motivados por sus superiores.

**SÉPTIMA:** Se recomienda que los directivos desarrollen estrategias que los ayuden a ser modelos a seguir por parte de sus seguidores, logrando respeto, admiración por parte de los colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande, Piura.

## **10. Agradecimiento**

A Dios, por haberme dado la suficiente fuerza de voluntad para seguir adelante en mis estudios. Así mismo a la universidad San Pedro Filial Piura por haberme acogido durante mi permanencia en esta casa de estudios y a la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, por haber brindado todas las facilidades para ejecutar la tesis.



## 11. Referencias bibliográficas

- Alfaro, L. (2018). *Liderazgo Transformacional Para Mejorar El Trabajo En Equipo En Instituciones Educativas, Trujillo 2018*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37265/alfaro\\_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37265/alfaro_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Apolinario, K. (2018). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [file:///C:/Users/Karina/Downloads/Apolinario\\_JKM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Karina/Downloads/Apolinario_JKM%20(1).pdf)
- Astudillo, R. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con la comunicación de los socios de la Cooperativa de Transporte Mixto, Macará, 2020*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58880/Astudillo\\_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58880/Astudillo_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. La Prensa Libre. USA
- Bernaola, N. y Bidaurre, J. (2020). *Liderazgo transformacional en personal de mandos medios altos de dos grandes empresas de Lima Metropolitana*. (Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Psicología) Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10289/1/2020\\_Bernaola%20Perea.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10289/1/2020_Bernaola%20Perea.pdf)

- Bracho, P. y García, G. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. Telos,
- Burns, James (1978). *Liderazgo*. Harper & Row. USA.
- Ceneval (2006). *Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo*. México: secretaria de la función pública
- Chacin, M. (2010). *Trabajo en equipo*. Recuperado de: <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>
- Chambilla, B. (2017). *Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua 2017*. (Tesis para obtener el Grado de Magister en Ciencias: Educación con Mención en Gestión y Administración Educativa. . Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2465/EDMchlob.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, L. (2016). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en el nivel secundaria de la Red N° 10, Comas, 2015*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7871/Chavez\\_ML\\_I.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7871/Chavez_ML_I.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Enriquez, H. (2018) *El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay – 2017*. (Tesis Para obtener el Grado Académico de: Maestro en Gestión Pública) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31381/campos\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31381/campos_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fischman, D, (2010). *El líder transformador I*. 1era edición Lima: El Comercio
- Goleman, D. (2004). *¿Qué hace a un líder?* Harvard Business Review, Vol. 82 No. 1,

- González, O., Ríos, G. León, J. (2013) *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario* Telos, vol. 15, Núm. 3, septiembre-diciembre, 2013. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo, Venezuela
- Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018*. (Tesis para obtener el Título de Licenciada en Administración) Universidad Señor de Sipán. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huerta, M. y Padilla, B. (2016). *Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la Empresa Brando's Chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016*. (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración) Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de:  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2338/1/RE\\_ADMI\\_MELISSA.HUERTA\\_BRENDA.PADILLA\\_APLICACION.DE.UN.TALLER.DE.LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2338/1/RE_ADMI_MELISSA.HUERTA_BRENDA.PADILLA_APLICACION.DE.UN.TALLER.DE.LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.PDF)
- James, L. y Paucar, J. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los Establecimientos de Salud del Distrito de Santa María, Huacho 2019*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Machado, L. (2016). *El liderazgo transformacional como clave de éxito para obtener un equipo de trabajo altamente productivo*. (Trabajo de especialización) Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Recuperado de:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14447/MachadoCarrilloLuzAida2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Maxwell, J. (2007). *Liderazgo. Principios de Oro*. Editorial Grupo Nelson. Estados Unidos de América.
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del Distrito De Chiclayo-2016*. (Tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Perú. Recuperado de: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE\\_EDUC\\_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mora, C. (2014). *Gerencia y el trabajo en equipo*. Entorno empresarial. Recuperado de: <https://entorno-empresarial.com/gerencia-y-el-trabajo-en-equipo/>
- Novak (1998). *Estrategias Metodológicas para favorecer la formación de valores éticos en los estudiantes*. Universidad de la Habana. Cuba.
- Orellana, P. (2019) *Liderazgo transformacional*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>
- Osorio, J. (2017). *El liderazgo transformacional como factor de mejoramiento de la calidad de la gestión de las Instituciones Educativas de la UGEL 07, San Borja, 2015*. (Tesis para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1678/TD%20CE%201680%20O1%20-%20Osorio%20C%C3%A1ceres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivas, L. (2010). *Monografía sobre trabajo de equipo*. Guía de estudio para el examen de capacidades gerenciales. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO\\_EN\\_EQUIPO.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 13ava edición. México: Pearson Educación
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010) *Administración*. Décima edición. Pearson Educación, México.

- Sinkula, J., Baker, W. y Noordewier, T. (1997). *Un marco para el aprendizaje organizacional basado en el mercado: vincular valores, conocimiento y comportamiento*. Revista de la Academia de Ciencias del Marketing, Vol. 25 No. 4.
- Torreles, C. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: Diferenciación y categorización*. Profesorado.15(3). 330-344.
- Vizcarra, A. (2017). *Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA) Universidad Cesar Vallejo. Perú.  
Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarra\\_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarra_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 12. Anexos y apéndices

### Anexo N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura 2021	¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021?	<p><b>H1:</b> El liderazgo transformacional, si se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</p> <p><b>H0:</b> El liderazgo transformacional, no se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir el liderazgo transformacional, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</li> <li>2. Detallar el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</li> <li>3. Establecer la relación de la dimensión Estimulación intelectual, en el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</li> <li>4. Describir la relación de la dimensión Motivación inspiracional, con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</li> <li>5. Explicar la relación de la dimensión Consideración individual, con el trabajo en</li> </ol>	<p><b>TIPO</b> No experimental</p> <p><b>DISEÑO</b> Descriptivo, correlación, de corte transversal</p> <p><b>POBLACIÓN</b> 19 colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021,</p> <p><b>MUESTRA</b> 19 colaboradores de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021,</p> <p><b>TÉCNICAS</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionario</p>

			<p>equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</p> <p>6. Conocer la relación de la dimensión Influencia idealizada, con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021.</p>	
--	--	--	---	--



## Anexo N° 02

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

### ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

### I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

#### **Sexo:**

1. Masculino
2. Femenino

#### **Edad:**

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

#### **Años de Servicios en la empresa**

1. Menos de 1 año
2. De 1 año a menos de 2 años
3. De 2 años a menos de 3 años
4. De 3 años a menos de 4 años
5. De 4 años a menos de 5 años.
6. De 5 años a más

#### **Estado Civil:**

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)



## II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al liderazgo transformacional, seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

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

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Su jefe inmediato transmite confianza a sus trabajadores, lo que permite poderle preguntar sin ningún temor?					
2	¿Su jefe inmediato anima a sus trabajadores a que realicen su trabajo de manera entusiasta?					
3	¿Su jefe inmediato se muestra siempre optimista hacia el logro de los objetivos de la institución?					
4	¿Su jefe les transmite la visión de la institución y promueve a que trabajen para el logro de la misma?					
5	¿Su jefe atiende a las necesidades que presentan los trabajadores de manera individual?					
6	¿Su jefe actúa formando o apoyando a sus trabajadores, les enseña para el mejor desarrollo de sus labores?					
7	¿Su jefe les ayuda a solucionar los problemas que se les presenta en su centro de trabajo?					
8	¿Su jefe les guía y estimula a su crecimiento y desarrollo intelectual?					

### III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al trabajo en equipo; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

#### **Escala de valoración:**

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

#### **TRABAJO EN EQUIPO:**

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>9</b>	¿Realizan sus funciones de manera grupal para lograr un trabajo efectivo?					
<b>10</b>	¿Los trabajadores de la institución se apoyan mutuamente como muestra de un trabajo en equipo?					
<b>11</b>	¿Existe una buena comunicación entre todos los trabajadores de la institución?					
<b>12</b>	¿Los jefes de la institución saben escuchar a sus trabajadores de manera activa?					
<b>13</b>	¿Entre los trabajadores de la institución existe comprensión y se valoran unos a otros?					
<b>14</b>	¿Existe buen trato entre los trabajadores y los directivos de la institución donde labora?					
<b>15</b>	¿Los jefes de la institución estimulan a su personal para el buen trabajo en sus áreas respectivas?					
<b>16</b>	¿Existe constante interacción entre los jefes y los trabajadores para la buena realización de sus tareas?					
<b>17</b>	¿Se siente a gusto con las labores encomendadas en su área de trabajo?					
<b>18</b>	¿Se siente satisfecho en su centro laboral porque se trabaja en equipo logrando los objetivos propuestos?					

## APENDICES

### APÉNDICE 1

#### Estadísticas de fiabilidad

#### Variable 1:

#### LIDERAZGO

#### TRANSFORMACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	9

### APÉNDICE 2

#### Estadísticas de total de elemento

#### Variable 1:

#### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	38,30	10,011	,466	,819
2	38,10	11,433	,000	,842
3	38,10	11,433	,000	,842
4	38,40	8,267	,699	,790
5	38,50	6,722	,915	,752
6	38,50	6,056	,935	,751
7	38,20	9,733	,811	,801
8	38,40	7,378	,982	,747
9	38,30	12,011	-,259	,873

### APÉNDICE 3

#### BASE DE DATOS VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9
1	5	5	5	3	3	4	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	5	5	4	3	2	4	3	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5

#### APÉNDICE 4

##### Estadísticas de fiabilidad

##### Variable 2:

##### TRABAJO EN EQUIPO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	9

#### APÉNDICE 5

##### Estadísticas de total de elemento

##### Variable 2:

##### TRABAJO EN EQUIPO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
10	36,80	24,178	,814	,868
11	37,10	22,100	,815	,863
12	36,90	20,767	,847	,860
13	36,70	27,344	,349	,898
14	37,10	18,544	,862	,864
15	37,00	21,333	,783	,867
16	36,60	26,044	,940	,874
17	36,60	27,600	,562	,889
18	36,40	30,267	,000	,905

## APÉNDICE 6

### BASE DE DATOS VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9
1	4	3	2	3	3	4	4	5	5
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	5	1	2	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	3	5	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## APÉNDICE 7

### PLANILLAS DE JUICIOS DE EXPERTOS



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

#### PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración. NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Herminia Sánchez Velásquez.

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg Ciencias de Educación Superior. Licenciada en Ciencias Administrativas.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONA: Docencia universitaria.

TIEMPO: 17 años      CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021”.


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Influencia idealizada	¿Su jefe inmediato transmite confianza a sus trabajadores, lo que permite poderle preguntar sin ningún temor?	4	4	4	4	
	¿Su jefe inmediato anima a sus trabajadores a que realicen su trabajo de manera entusiasta?	4	4	4	4	
Motivación inspiracional	¿Su jefe inmediato se muestra siempre optimista hacia el logro de los objetivos de la institución?	4	4	4	4	
	¿Su jefe les transmite la visión de la institución y promueve a que trabajen para el logro de la misma?	4	4	4	4	
Consideración individual:	¿Su jefe atiende a las necesidades que presentan los trabajadores de manera individual?	4	4	4	4	
	¿Su jefe actúa formando o apoyando a sus trabajadores, les enseña para el mejor desarrollo de sus labores?	4	4	4	4	
Estimulación intelectual	¿Su jefe les ayuda a solucionar los problemas que se les presenta en su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su jefe les guía y estimula a su crecimiento y desarrollo intelectual?	4	4	4	4	
Colaboración	¿Realizan sus funciones de manera grupal para lograr un trabajo efectivo?	4	4	4	4	



	¿Los trabajadores de la institución se apoyan mutuamente como muestra de un trabajo en equipo?	4	4	4	4	
Comunicación	¿Existe una buena comunicación entre todos los trabajadores de la institución?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de la institución saben escuchar a sus trabajadores de manera activa?	4	4	4	4	
Respeto mutuo	¿Entre los trabajadores de la institución existe comprensión y se valoran unos a otros?	4	4	4	4	
	¿Existe buen trato entre los trabajadores y los directivos de la institución donde labora?	4	4	4	4	
Interacción para el logro de objetivos	¿Los jefes de la institución estimulan a su personal para el buen trabajo en sus áreas respectivas?	4	4	4	4	
	¿Existe constante interacción entre los jefes y los trabajadores para la buena realización de sus tareas?	4	4	4	4	
Nivel de satisfacción	¿Se siente a gusto con las labores encomendadas en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho en su centro laboral porque se trabaja en equipo logrando los objetivos propuestos?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI: X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: X NO
Validado por: Herminia Sánchez Velásquez		Fecha: 29.06.2021	
Firma: 	Teléfono: 961102076	Email: herminiasv01@hotmail.com	



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

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JOSEFINA LUCY SOJO SOSA

FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DOCENCIA UNIVERSITARIA

TIEMPO: 9 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIA

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

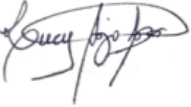
TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Influencia idealizada	¿Su jefe inmediato transmite confianza a sus trabajadores, lo que permite poderle preguntar sin ningún temor?	4	4	4	4	
	¿Su jefe inmediato anima a sus trabajadores a que realicen su trabajo de manera entusiasta?	4	4	4	4	
Motivación inspiracional	¿Su jefe inmediato se muestra siempre optimista hacia el logro de los objetivos de la institución?	4	4	4	4	
	¿Su jefe les transmite la visión de la institución y promueve a que trabajen para el logro de la misma?	4	4	4	4	
Consideración individual:	¿Su jefe atiende a las necesidades que presentan los trabajadores de manera individual?	4	4	4	4	
	¿Su jefe actúa formando o apoyando a sus trabajadores, les enseña para el mejor desarrollo de sus labores?	4	4	4	4	
Estimulación intelectual	¿Su jefe les ayuda a solucionar los problemas que se les presenta en su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su jefe les guía y estimula a su crecimiento y desarrollo intelectual?	4	4	4	4	
Colaboración	¿Realizan sus funciones de manera grupal para lograr un trabajo efectivo?	4	4	4	4	

	¿Los trabajadores de la institución se apoyan mutuamente como muestra de un trabajo en equipo?	4	4	4	4	
Comunicación	¿Existe una buena comunicación entre todos los trabajadores de la institución?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de la institución saben escuchar a sus trabajadores de manera activa?	4	4	4	4	
Respeto mutuo	¿Entre los trabajadores de la institución existe comprensión y se valoran unos a otros?	4	4	4	4	
	¿Existe buen trato entre los trabajadores y los directivos de la institución donde labora?	4	4	4	4	
Interacción para el logro de objetivos	¿Los jefes de la institución estimulan a su personal para el buen trabajo en sus áreas respectivas?	4	4	4	4	
	¿Existe constante interacción entre los jefes y los trabajadores para la buena realización de sus tareas?	4	4	4	4	
Nivel de satisfacción	¿Se siente a gusto con las labores encomendadas en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho en su centro laboral porque se trabaja en equipo logrando los objetivos propuestos?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI: X NO
Validado por: JOSEFINA LUCY SOJO SOSA		Fecha: 29/06/2021	
Firma: 	Teléfono: 948927566	Email: josefina.sojo@usanpedro.edu.pe	



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

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad – Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021”.


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Influencia idealizada	¿Su jefe inmediato transmite confianza a sus trabajadores, lo que permite poderle preguntar sin ningún temor?	4	4	4	4	
	¿Su jefe inmediato anima a sus trabajadores a que realicen su trabajo de manera entusiasta?	4	4	4	4	
Motivación inspiracional	¿Su jefe inmediato se muestra siempre optimista hacia el logro de los objetivos de la institución?	4	4	4	4	
	¿Su jefe les transmite la visión de la institución y promueve a que trabajen para el logro de la misma?	4	4	4	4	
Consideración individual:	¿Su jefe atiende a las necesidades que presentan los trabajadores de manera individual?	4	4	4	4	
	¿Su jefe actúa formando o apoyando a sus trabajadores, les enseña para el mejor desarrollo de sus labores?	4	4	4	4	
Estimulación intelectual	¿Su jefe les ayuda a solucionar los problemas que se les presenta en su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su jefe les guía y estimula a su crecimiento y desarrollo intelectual?	4	4	4	4	
Colaboración	¿Realizan sus funciones de manera grupal para lograr un trabajo efectivo?	4	4	4	4	



	¿Los trabajadores de la institución se apoyan mutuamente como muestra de un trabajo en equipo?	4	4	4	4	
Comunicación	¿Existe una buena comunicación entre todos los trabajadores de la institución?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de la institución saben escuchar a sus trabajadores de manera activa?	4	4	4	4	
Respeto mutuo	¿Entre los trabajadores de la institución existe comprensión y se valoran unos a otros?	4	4	4	4	
	¿Existe buen trato entre los trabajadores y los directivos de la institución donde labora?	4	4	4	4	
Interacción para el logro de objetivos	¿Los jefes de la institución estimulan a su personal para el buen trabajo en sus áreas respectivas?	4	4	4	4	
	¿Existe constante interacción entre los jefes y los trabajadores para la buena realización de sus tareas?	4	4	4	4	
Nivel de satisfacción	¿Se siente a gusto con las labores encomendadas en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho en su centro laboral porque se trabaja en equipo logrando los objetivos propuestos?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			SI: X	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: X	NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez			Fecha: 27-06-2021	
Firma: 	Teléfono: 950490644		Email: karinavevv@hotmail.com	