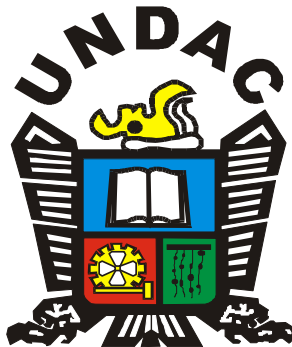


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la
sede del Gobierno Regional Pasco - 2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Jisenia Mercedes INGA CELIS

Bach. Meri Zandra MENDOZA GONZALES

Asesor:

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la
sede del Gobierno Regional Pasco - 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 051-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jisenia Mercedes INGA CELIS - Meri Zandra MENDOZA GONZALES

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Estilo de Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en la Sede del Gobierno Regional Pasco - 2022

Asesor:

Mag. Liborio ROJAS VICTORIO

Índice de Similitud: **14%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 05 de Octubre de 2024.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE Jose Antonio FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.10.2024 04:47:33 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios por darme las fuerzas necesarias en este largo proceso de poder conseguir mis objetivos. También dedico a mis padres, por el apoyo brindado en estos años, por guiarme a ser una persona que contribuya a la sociedad. La presencia de mis padres fue la fuente de inspiración, mi fortaleza y también mi motivación.

Jisenia Mercedes

A mi querido abuelo, quien, aunque no está físicamente presente, sus enseñanzas siguen guiándome día a día. Este logro es en tu honor, porque fue gracias a tu amor y dedicación que aprendí a nunca rendirme. Te extraño profundamente y esta dedicatoria es mi pequeña forma de decirte que nunca te olvidaré.

Meri Zandra

AGRADECIMIENTO

Nuestra eterna gratitud a Dios por brindarnos una oportunidad de vida y alcanzar nuestros objetivos profesionales.

A nuestra querida alma mater la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y a nuestros maestros por su dedicación y pasión por la enseñanza y por guiarnos en nuestro camino.

Extendemos nuestra infinita gratitud a nuestros padres y familiares que siempre estuvieron presente en nuestra formación profesional. A ellos nuestro eterno agradecimiento y que Dios los cuide siempre.

Agradecemos de sobre manera a los servidores y funcionarios de la sede del Gobierno Regional de Pasco por facilitarnos los datos mediante la encuesta en forma directa y de fuente de primera mano.

Es un alto honor expresar nuestro eterno agradecimiento a los docentes del Programa de Estudios de Administración, cuyas enseñanzas nos ayuda a desempeñarnos en los diversos sectores de la actividad económica.

Jisenia Mercedes – Meri y Zandra

RESUMEN

El estudio tiene como propósito principal determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. La metodología empleada se basó en una investigación básica, de nivel descriptivo – correlacional, utilizando un método deductivo. En cuanto al diseño se optó por un enfoque no experimental, con una muestra de 206 servidores.

El resultado alcanzado permite evidenciar que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo con un coeficiente de 0.834, aceptando de esta forma la hipótesis alterna. Concluimos que, en forma mayoritaria los trabajadores tienen una percepción favorable del estilo de liderazgo transformacional, en tanto una minoría lo aprecian de manera desfavorable, la mayoría de los trabajadores tienen una percepción positiva del trabajo en equipo, y en forma minoritaria lo ven de manera negativa. Así mismo, existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la sede del Gobierno Regional Pasco, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor a p valor de 0.005 siendo significativa, lo cual nos revela que, un mejor estilo de liderazgo transformacional está asociado con un mejor desempeño en el trabajo en equipo.

Palabras clave: estilo de liderazgo transformacional, carisma personal, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individual, trabajo en equipo, objetivos del equipo, comunicación y decisiones.

Jisenia Mercedes – Meri Zandra

ABSTRACT

The main purpose of the study is to determine the relationship between transformational leadership style and teamwork at the headquarters of the Pasco Regional Government - 2022. The methodology used was based on a basic, descriptive-correlational research, using a deductive method. As for the design, a non-experimental approach was chosen, with a sample of 206 servers.

The results obtained show that there is a significant relationship between transformational leadership style and teamwork with a coefficient of 0.834, thus accepting the alternative hypothesis. We conclude that the majority of workers have a favorable perception of the transformational leadership style, while a minority have an unfavorable perception of it, the majority of workers have a positive perception of teamwork, and a minority have a negative perception of it. Likewise, there is a significant relationship between transformational leadership style and teamwork in the headquarters of the Pasco Regional Government, with a bilateral significance level of 0.000 less than p value of 0.005 being significant, which reveals that a better transformational leadership style is associated with a better performance in teamwork.

Keywords: transformational leadership style, personal charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration, teamwork, objectives.

Jisenia Mercedes – Meri Zandra

INTRODUCCIÓN

El propósito fundamental del Gobierno Regional es proveer de infraestructura económica y social, para ello interviene en la mejora que beneficien a los pobladores en materia de educación, salud, transporte, agricultura entre otros. Para lograr los objetivos gestiona y coordina con el nivel central y local la ejecución de los planes y programas para satisfacer las necesidades básicas de la comunidad.

En el contexto del Gobierno Regional de Pasco, tanto el liderazgo transformacional como el trabajo en equipo son temas fundamentales que aseguran la eficiencia y efectividad en la gestión pública. El liderazgo transformacional, es caracterizado por inspirar, motivar y fomentar la confianza y el respeto mutuo, no solo mejora la ejecución de proyectos y la administración de recursos, sino que también fortalece la cohesión del equipo. Esto es crucial en un entorno del Gobierno Regional de Pasco donde la colaboración en las diversas áreas y la integración de esfuerzos son necesarias para abordar los desafíos complejos que enfrenta la región de Pasco.

Por otro lado, el trabajo en equipo dentro del marco del Gobierno Regional de Pasco es fundamental para lograr los objetivos estratégicos establecidos en los documentos de gestión. La coordinación efectiva entre las diferentes gerencias y áreas, el cumplimiento de roles específicos y la colaboración activa entre los miembros del equipo son componentes clave para el éxito. La comunicación abierta y la visión compartida permiten alinear esfuerzos y maximizar el uso eficiente de los recursos públicos, asegurando así un impacto positivo en el desarrollo regional y en la calidad de vida de sus habitantes.

La investigación está dividida en cuatro capítulos, abarcando los siguientes contenidos:

En el capítulo I, abordamos el problema de investigación, donde se detalla la identificación y determinación del problema, como también delimitamos la investigación,

se establece el problema y los objetivos del estudio, terminado con la justificación y las limitaciones.

En el capítulo II, presentamos el marco teórico, se buscó la doctrina más relevante referido a las variables los cuales se presentan en los antecedentes y las bases teóricas. Seguidamente definimos los términos básicos, a continuación, se formuló las hipótesis de la investigación, para luego identificar las variables y establecer la definición operacional de las variables.

En el capítulo III, abordamos la metodología y técnicas de investigación, comprendiendo el tipo, nivel, método y diseño de la investigación, seguidamente se identificó la población y la muestra del estudio, se hace énfasis en las técnicas e instrumento de recolección de datos, para validar el cuestionario se empleó el juicio de expertos y se determinó la confiabilidad del mismo mediante el Alfa Cronbach, terminamos este apartado con el tratamiento estadístico y la orientación ética filosófica.

En el capítulo IV, presentamos los resultados y discusión del estudio, la cual comprende la descripción del trabajo de campo, se presenta los resultados del estudio, se realiza la prueba de hipótesis y concluimos la discusión de los resultados.

Terminamos la investigación, exponiendo las conclusiones, recomendaciones y se adjunta los anexos.

Jisenia Mercedes – Meri Zandra

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	7
------	--------------------------------	---

2.2.	Bases teóricas – científicas	11
2.2.1.	Estilo de liderazgo transformacional	11
2.2.2.	Trabajo en equipo.....	14
2.3.	Definición de términos básicos	16
2.4.	Formulación de hipótesis.....	17
2.4.1.	Hipótesis general	17
2.4.2.	Hipótesis específicas	17
2.5.	Identificación de variables	18
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	19
3.2.	Nivel de investigación	19
3.3.	Métodos de investigación	19
3.4.	Diseño de investigación.....	20
3.5.	Población y muestra	20
3.5.1.	Población de la investigación.....	20
3.5.2.	Muestra de la investigación.....	20
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	21
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	21
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	22
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9.	Tratamiento estadístico	23
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	23

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	24
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	25
4.2.1.	Resultados de la variable estilo de liderazgo transformacional	25
4.2.2.	Resultados de la variable trabajo en equipo	30
4.3.	Prueba de hipótesis.....	30
4.4.	Discusión de resultados.....	36

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Estilo de liderazgo transformacional.....	25
Tabla 2.	Dimensión carisma personal	26
Tabla 3.	Dimensión motivación inspiradora.....	27
Tabla 4.	Dimensión estimulación intelectual.....	28
Tabla 5.	Dimensión consideración individual.....	29
Tabla 6.	Trabajo en equipo	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Estilo de liderazgo transformacional.....	25
Gráfico 2. Dimensión carisma personal	26
Gráfico 3. Dimensión motivación inspiradora.....	27
Gráfico 4. Dimensión estimulación intelectual.....	28
Gráfico 5. Dimensión consideración individual.....	29
Gráfico 6. Trabajo en equipo	30

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Los constantes cambios en el entorno de las entidades del sector público tales como la gobernabilidad, la corrupción, las trabas burocráticas y la inseguridad ciudadana, impulsan a los servidores a buscar líderes que permitan enfrentar diversos retos en la gestión pública. Tapia y Antequera (2020), sostienen que el liderazgo transformacional en la administración es clave para guiar a la organización hacia el crecimiento económico y el éxito continuo en el entorno empresarial. Según este enfoque gerencial, el liderazgo transformacional reconoce la importancia de escuchar a los empleados y de identificar sus necesidades y expectativas, respondiendo de manera consistente a través de prácticas inclusivas, participativas y una comunicación efectiva, transparente y continua (p. 119).

Lograr la calidad de vida de los ciudadanos se logra mediante la gestión de las políticas públicas y un uso eficiente de los recursos y ello depende del comportamiento del servidor al ejecutar sus funciones y realizar sus tareas. En este contexto, se destaca el trabajo en equipo, que abarca la cohesión, la unión y una visión compartida, lo que subraya la importancia de la cooperación, la

comunicación y, por supuesto, el liderazgo para alcanzar los objetivos de la entidad.

En Europa, el liderazgo transformacional ha sido ampliamente investigado, lo que ha permitido mejoras en el rendimiento organizacional (Northouse, 2018). La difusión de este estilo de liderazgo en los países europeos se debe a que los líderes fomentan la adaptación al cambio y promueven una cultura de mejora continua. Esto otorga a los trabajadores mayor autonomía y responsabilidad, lo que a su vez mejora su rendimiento (Northouse, 2018). Conforme afirman (Erez & Gati, 2019), el trabajo en equipo está condicionado por la cultura organizacional, que promueve la colaboración y la innovación en los espacios de trabajo, en la cual resalta la unión entre los trabajadores. Sin embargo, las diferencias culturales juegan un rol protagónico en la dinámica del trabajo en equipo.

En América Latina, de acuerdo a Valle & Castillo (2018) el liderazgo transformacional enfrenta a una serie de desafíos y oportunidades específicas. Los países de América Latina periódicamente se gestionan en un contexto de incertidumbre económica y de crisis política, lo cual complica enormemente los cambios transformacionales en un mediano y largo plazo, siendo los principales desafíos la resistencia al cambio y conserva estructuras rígidas. Según García & Suárez (2016), el trabajo en equipo es menos formal, sin embargo, las relaciones personales influyen en las dinámicas de los equipos de trabajo, además la falta de formación, la inadecuada comunicación limita la eficiencia de los equipos.

En el caso peruano, el liderazgo transformacional de acuerdo a García & Rodríguez (2020), las organizaciones siguen operando con modelos tradicionales con una cultura centrada en la obediencia y basado en el control. En cuanto al trabajo en equipo presenta debilidades estructurales y culturales, debido al sistema educativo en la cual no se desarrolla competencias de

colaboración efectiva, a ello se añade una estructura jerárquica rígida que debilita el potencial del trabajo en equipo (Vargas-Hernández & Noriega, 2019).

En el Gobierno Regional Pasco, el objetivo fundamental de acuerdo a la Ordenanza Regional Nro 408-2017-G.R.P/CR (2017), es “promover el desarrollo integral sostenible de la región, estimulando tanto la inversión pública y privada como la generación de empleo, garantizando al mismo tiempo los derechos y la igualdad de oportunidades para todos sus habitantes” (p. 5). Para lograr este propósito los servidores deben trabajar en equipo de tal manera que puedan superar los desafíos en la ejecución presupuestal. Como se indica en Ojopúblico (2022), a julio del 2024 la Unidad Ejecutora de la sede central de la Región Pasco tuvo un avance de 42.80% de ejecución presupuestal y esto se debe al débil compromiso de los servidores con sus funciones y responsabilidades, en consecuencia, existe la importancia que los directivos adopten un liderazgo transformacional en la gestión del Gobierno Regional para lograr las metas institucionales.

El Gobierno Regional de Pasco resalta entre otros principios de gestionar de manera moderna, eficiente y competitiva. Para cumplir con estos principios rectores, es ideal contar con funcionarios y directivos que lideren e influyan en el comportamiento de los servidores. Esto implica que los líderes no solo deben tener habilidades administrativas, sino también la capacidad de motivar, inspirar y guiar a su equipo de trabajo hacia el logro de los objetivos institucionales. El entorno político partidario existente limita la participación activa de los servidores en los equipos de trabajo, esto es ocasionado por la rigidez organizativa, las trabas burocráticas que impiden que la gestión regional alcance altos estándares de eficiencia y competitividad.

El liderazgo transformacional se orienta en estimular la participación activa de los servidores en los equipos de trabajo. Esta investigación busca conocer cómo el liderazgo transformacional está relacionado con el trabajo en

equipo en el Gobierno Regional de Pasco. El trabajo en equipo es crucial para gestionar eficazmente el rendimiento laboral, evaluándolo según el cumplimiento de metas. Para obtener resultados exitosos, es crucial contar con empleados motivados, bien informados, empáticos y alineados con metas compartidas.

1.2. Delimitación de la investigación

Basándonos en la formulación del problema de investigación, hemos establecido la siguiente delimitación:

a. Delimitación temporal

El estudio comprende al año 2022

b. Delimitación espacial

La investigación se realizó en el distrito de Yanacancha, ubicada dentro de la jurisdicción de la provincia y región de Pasco.

c. Delimitación social

Para fines del estudio se considera a los servidores del Gobierno Regional de Pasco considerada como la sede central.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a.** ¿Cuál es la relación entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022?
- b.** ¿Cuál es la relación entre motivación inspiradora y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022?
- c.** ¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco -

2022?

- d. ¿Cuál es la relación entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación que existe entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.
- b. Identificar la relación que existe entre motivación inspiradora y el trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.
- c. Reconocer la relación entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.
- d. Determinar la relación entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

1.5. Justificación de la investigación

El liderazgo ejercido por los funcionarios y directivos en la sede del Gobierno Regional de Pasco desempeña un papel importante al motivar a los trabajadores y, por ende, mejorar su desempeño en el trabajo en equipo. Esto se debe a que los líderes que inspiran confianza, fomentan un ambiente de colaboración y claridad en los objetivos pueden aumentar la cohesión del equipo

y la eficacia en la ejecución de tareas conjuntas. Así, el liderazgo efectivo no solo guía, sino que también estimula la motivación y el compromiso, contribuyendo positivamente al rendimiento total de la organización.

La investigación se justifica teóricamente porque el marco conceptual proporcionará una comprensión clara de los componentes y principios fundamentales del liderazgo transformador. Esto permitirá analizar cómo estos elementos específicos pueden influir en el contexto particular del Gobierno Regional de Pasco, proporcionando así una base sólida para investigar y entender mejor cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el trabajo en equipo en el Gobierno Regional Pasco.

Las conclusiones y recomendaciones de la investigación ayudaran al Gobierno Regional de Pasco al fortalecer la participación en el trabajo en equipo mejorando la colaboración entre los trabajadores.

1.6. Limitaciones de la investigación

- a.** Un aspecto crucial radica en la precisión y consistencia de las respuestas facilitadas por los encuestados, debido a las características de la cultura personal, como organizacional.
- b.** La investigación se aboca a explicar la relación entre las variables estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo.
- c.** Una debilidad es el uso del software estadístico para presentar las tablas y comprobar las hipótesis.
- d.** La investigación está limitada al alcance geográfico de la sede del Gobierno Regional de Pasco ubicada en el distrito de Yanacancha.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales

Villafuerte & Verdezoto (2021) en su estudio el liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. En la parte metodológica es de carácter cualitativo, de corte descriptivo y analítico. Concluye que los jefes de departamento que fomentan una participación democrática extensa con sus trabajadores logran mantener relaciones equitativas entre hombres y mujeres, sin distinción de género. Esto permite que los miembros del equipo se sientan muy motivados para implementar cambios innovadores durante sus labores.

López et al. (2019), en su artículo Impacto del liderazgo transformacional en las pequeñas empresas. Presenta como objetivo analizar el impacto del liderazgo transformacional en la gestión de las pequeñas empresas. Para el diseño metodológico contempla de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal con una muestra de 142 empleados de 7 pequeñas empresas. Concluye que el uso del liderazgo transformacional en las pequeñas empresas tiene un impacto positivo significativo en el desarrollo organizacional. Este tipo de liderazgo se

enfoca en obtener resultados óptimos, lo cual los trabajadores valoran positivamente. Los empleados destacan que el líder considera crucial tener metas claras y comunica su entusiasmo al respecto. Además, perciben al líder como alguien confiable y seguro en la consecución de objetivos, lo que fomenta en ellos entusiasmo, confianza y compromiso para alcanzar los resultados deseados.

Mercedes & Falla (2023), en su investigación el liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. En la parte metodológica, es un estudio de corte cuantitativo, no experimental, emplea un muestreo no probabilístico por conveniencia. Concluye que el liderazgo transformacional favorece la innovación, el cambio e implicación hacia la mejora y resolución de problemas, generando una atmósfera de respeto y tolerancia y considerándose un liderazgo idóneo en el ámbito educativo.

Antecedentes nacionales

Prisse (2021) en su investigación “El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares de la UGEL 02 – Lima 2021”. El objetivo fue: determinar la relación entre el “liderazgo transformacional” y el “desempeño laboral” en los docentes de instituciones educativas particulares de la UGEL 02 - Lima 2021. La investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo básico – descriptivo, y un diseño no experimental. Prisse concluye: que el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral, muestra que el carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional, son elementos valiosos para el desempeño laboral.

Calle & Huamán (2020) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en Equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP - Pucallpa 2019”. El objetivo fue: Determinar la relación

que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y el trabajo en equipo, en los colaboradores de la red educativa adventista AEAMOP, Pucallpa 2019. Como metodología de la investigación estableció, de tipo básica, de alcance descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental. Concluyen existe relación entre el liderazgo transformacional de los directivos y el trabajo en equipo, afirmando que los trabajadores trabajaran en equipo con compromiso y responsabilidad, en tanto los directivos estimulan las competencias y motivan a los trabajadores.

Gallegos & Miranda (2019) en su tesis denominada “La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional”. Tiene el propósito de determinar el porcentaje de varianza de la satisfacción Organizacional que es explicado por su correlación con los estilos de liderazgo. Para ello presento método: la comprobación de hipótesis, estudio aplicado, de tipo correlacional, de diseño no experimental. En la investigación se concluye: que el modelo denominados liderazgo transformacional, liderazgo facilitador del desarrollo o transaccional, liderazgo correctivo y liderazgo pasivo / evitado, en consecuencia, los estilos de liderazgo predicen significativamente a las dimensiones de la satisfacción laboral.

Enríquez (2017) en su tesis “Liderazgo transformacional en directores de primaria de la provincia de Concepción”. En su objetivo general, señala establecer las diferencias esenciales de Liderazgo transformacional, según sexo, edad, tipo de institución, procedencia y formación profesional en la muestra. La investigación es de tipo descriptiva, de diseño descriptivo comparativo. En el estudio se concluye: los varones tienen un alto nivel de liderazgo transformacional con un 85.63% y las mujeres con 71.43%; lo mismo ocurre con los directores de las instituciones educativas del nivel primaria, que presentan un 88.90% de nivel alto.

Ríos (2017) en su tesis El trabajo en equipo y su influencia en el

desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto De La Alianza”, en el año 2015. Presenta como objetivo: determinar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, que permita mejorar el servicio al ciudadano. La metodología considera una investigación aplicada, de diseño no experimental. Concluye: el trabajo en equipo influye significativamente con el desempeño laboral con un p valor de 0.002, existe un nivel adecuado de trabajo en equipo.

Aguilar (2016) en su estudio “Trabajo en equipo y clima organizacional”. El objetivo general fue: determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. Para alcanzar el propósito desarrollo la metodología: investigación de tipo cuantitativa, de diseño descriptivo. Arriba a las conclusiones: el trabajo en equipo está relacionado al clima organizacional; los factores que afectan el trabajo en equipo son el ruido, espacio, temperatura, iluminación.

Antecedentes locales

Blanco (2024), en su investigación denominada liderazgo transformacional y gestión de programas culturales en los estudiantes del Programa Académico de Filosofía de la UNDAC. Con el objetivo de determinar cómo influye significativamente el liderazgo transformacional en el logro de la gestión de programas culturales de los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC – 2021. Desarrolla la metodología con una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo, con un diseño pre experimental test y post test. Concluye la aptitud de liderazgo de los jóvenes y su involucramiento en la gestión cultural están fuertemente influenciados por la sociedad en la que se desarrollan. En este marco, factores como el género, la situación socioeconómica, el lugar donde viven y el apoyo proporcionado por la familia, la comunidad o instituciones educativas, económicas y políticas juegan un papel clave.

Farfan & Romero (2024), en su tesis liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022. La metodología presenta una investigación de tipo básica, en cuanto al nivel consideran descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Arriban a la conclusión El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables liderazgo transformacional y disciplina laboral es de 0.902, lo que indica una relación directa y significativa entre ambas. Este valor se interpreta como una correlación positiva muy elevada.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Estilo de liderazgo transformacional

Veamos la definición de líder según la Real Academia Española (2022) “es la persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad”.

Como revela Bass (1981) “el líder transforma a los seguidores haciéndolos más conscientes de la importancia y el valor de los resultados de la tarea” (como se citó en Sánchez, 2017, p. 65). Los buenos resultados inspiran confianza y respeto en los líderes, se sienten motivados para actuar.

Efectivamente el líder influye indistintamente en las personas para que trabajen unidos y logren los objetivos diseñado, de acuerdo con Díaz et. al (2019) el líder cumple las siguientes tareas:

- a.** Transmitir la visión.
- b.** Motivar a la gente.
- c.** Retroalimentar su performance.
- d.** Cohesionar y dar sentido de pertenencia al grupo

Seguidamente veamos sobre estilos de liderazgo, en las palabras de Bass (1981) “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas

en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes” (como se citó en Zuzama, 2015, p. 10). Entonces, bajo este precepto quien crea el ambiente es el líder y los seguidores actuaran conforme a los estilos, los grupos muestran conductas diferentes. Stoner (1996) precisa que “los estilos de liderazgo dependen de los antecedentes, conocimientos, valores y experiencias que se obtienen a lo largo de la vida cotidiana”.

Desde el punto de vista de Ojeda (2017) el estilo de liderazgo es entendido como:

La manera en que los líderes guían a sus colaboradores. Ese sello personal que imprimen al dirigir, forma o método con que el jefe ejerce la autoridad y de igual forma también cómo se manifiestan las relaciones entre jefes y subordinados, se pueden expresar en varios tipos de estilos (p. 6).

Como afirman Díaz et. al (2019) el liderazgo “es el proceso de dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo” (p. 45). El liderazgo implica la distribución del poder entre los miembros de una organización, mediante el liderazgo se influye en la conducta de los servidores para lograr las metas.

El liderazgo transformacional, como define Burns (1978) “es aquel que consigue cambios importantes en los seguidores y eleva la moral y motivación de éstos a través de su influencia personal” (como se citó en Sánchez, 2017, p. 64).

Con base en Yukl y Van (1992, como se citó en Sánchez, 2017) el Liderazgo Transformacional “Se refiere al proceso de influenciar cambio en las actitudes de los miembros de la organización creando una cultura, busca empoderar en los subordinados, quienes se hacen líderes y se convierten agente del cambio” (p. 65).

El líder transformacional motiva al equipo para lograr los objetivos, se preocupa que el trabajo que realiza el servidor sea significativo al igual que los servicios que brinda.

A su turno Bass y Avolio (1994), afirman que el liderazgo transformacional son comportamientos asociados a carisma, inspiración, visión, consideración individual y estimulación intelectual. Lo que significa inspirar en el servidor, buscar el compromiso, así mismo mostrar el respeto personal y establecer los desafíos para que la organización aprenda en conjunto.

Para alcanzar niveles más altos de desempeño y desarrollo personal el líder transformacional inspira y motiva a los seguidores. En ese orden ahora realizamos un despliegue de las características del líder transformacional, conforme se sostiene en Editorial Grudemi (2021), destacan los siguientes:

- a. Es un tipo de liderazgo que busca transformar a las personas.
- b. Se basa en la motivación.
- c. Quienes lo emplean son personas inspiradoras y carismáticas.
- d. Logra generar vínculos emocionales con los empleados.
- e. Promueve la cooperación y el trabajo en equipo dentro de una organización.
- f. Genera estimulación intelectual

2.2.1.1. Carisma personal

En las palabras de Sánchez (2017), carisma “hace referencia a la capacidad de evocar una visión y lograr la confianza de sus seguidores. Es decir, es la capacidad que tiene la persona de generar admiración, empatía y convencimiento de seguirlo” (p. 65). El líder mediante esta conducta se muestra como un ejemplo a seguir.

2.2.1.2. Motivación inspiradora

Según lo planteado por Sánchez (2017), la motivación inspiradora “implica proporcionar una visión estimulante al equipo. Esta

capacidad es la habilidad que posee el líder para comunicar de manera efectiva la visión” (p. 66). Mediante esta conducta el líder transformacional motiva y les da significado a las acciones de los trabajadores.

2.2.1.3. Estimulación intelectual

En las palabras de Sánchez (2017) la estimulación intelectual “Prueba a sus colaboradores por medio de pruebas intelectuales buscando la estimulación de sus capacidades. Es la capacidad de hacer que sus subordinados piensen de forma creativa e innovadora” (p. 66). Mediante esta conducta el líder motiva y enseña al equipo para solucionar diversos problemas de la organización.

2.2.1.4. Consideración individual

Sánchez (2017) sostiene que la consideración individual “Alude a un alto grado de respeto por cada cual, reconociendo que las personas son un mundo individual. Es la capacidad de hacer ver a los subalternos que su colaboración individual es importante” (p. 66). El líder transformacional brinda atención a las necesidades de los empleados.

2.2.2. Trabajo en equipo

Un equipo está conformado por dos o más personas que buscan lograr un objetivo compartido a través del aporte personal, asumiendo el rol individual.

Desde la posición de Mantilla (2016) “el trabajo en equipo, se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas” (p. 8).

Según el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires (2014) el trabajo en equipo es:

Una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los

integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo (p. 5).

Los autores Díaz et al., (2019) definen al trabajo en equipo como “el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para alcanzar los objetivos comunes, pre acordado entre todos los integrantes” (p. 10).

En las entidades del sector público muchas de las labores se realizan de acuerdo a las funciones previamente establecidas, sin embargo, en estos tiempos se requiere alinear los objetivos personales a los objetivos estratégicos, en tal virtud los objetivos deben ser bien definidos, seguidamente comunicados a todos los participantes del equipo.

En las palabras de Schein (1982) trabajar en equipo es una forma de ejecutar las tareas en el campo laboral, agrega:

Se asume un conjunto de valores y crea un nuevo modelo de relaciones entre las personas, así como una forma de participación en el trabajo basado en la confianza, la comunicación, la sinceridad y el apoyo mutuo. Se privilegia la interdependencia activa consciente y responsable de sus miembros, lo cual les integra en asumir la misión del equipo como propia” (como se citó en Díaz et al., 2019, p. 14).

Para lograr un adecuado desempeño laboral, se requiere compartir los valores, discutir y decidir en forma conjunta, compartir las responsabilidades, asumir el compromiso para lograr los objetivos, integrar las destrezas individuales y asumir un liderazgo compartido.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires (2014) destaca las características del trabajo en equipo:

- a.** Comunicación fluida
- b.** Relaciones de confianza
- c.** Apoyo recíproco
- d.** Valora la colaboración y solidaridad

- e. Negociación para llegar a acuerdos
- f. Compromiso

Principios del trabajo en equipo

Para lograr los objetivos compartidos Mantilla (2016), declara los siguientes principios:

- a. **Transparencia en la información.** Implica compartir información en forma oportuna.
- b. **Tolerancia e inclusión.** La tolerancia es la capacidad de respetar y aceptar diferencias, aun así, cuando no se comparten los mismos puntos de vista, creencias o valores. En tanto la inclusión, busca integrar a todas las personas sin importar el credo, religión, política o vida social. En una palabra, tanto la tolerancia e inclusión buscan construir sociedades, democráticas, pacíficas y justas, basado en un entendimiento mutuo.
- c. **Responsabilidad en los compromisos.** Consiste en cumplir las obligaciones y deberes, sean estas personales, sociales o profesionales. Se basa en la confianza mutua y respeto por los acuerdos asumidos.

2.3. Definición de términos básicos

- **Carisma**, especial capacidad de algunas personas para atraer o fascinar (Academia Española, 2022).
- **Comunicación**, Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor (Academia Española, 2022).
- **Confianza**, esperanza firme que se tiene de alguien o algo (Academia Española, 2022).
- **Conflicto**, Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos (Academia Española, 2022).
- **Estimulación**, hacer que alguien quiera hacer algo o hacerlo en mayor medida (Academia Española, 2022).

- **Habilidad**, gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar a caballo (Academia Española, 2022).
- **Influir**, dicho de una persona o de una cosa: Ejercer predominio, o fuerza moral (Academia Española, 2022).
- **Liderazgo**, situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito (Academia Española, 2022).
- **Motivación**, conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona (Academia Española, 2022).
- **Trabajo en equipo**, es la unión de dos o más personas que persiguen un objetivo en común.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.
- b. Existe relación significativa entre motivación inspiradora y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.
- c. Existe relación significativa entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.
- d. Existe relación significativa entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

2.5. Identificación de variables

Variable 1

Liderazgo transformacional. Consiste en lograr cambios en los servidores, elevando la moral y la motivación Burns (1978).

Variable 2

Trabajo en equipo. Se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas Mantilla (2016).

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Carisma personal	Orgullo, confianza, autoridad y confianza ética	1,2,3,4	(1) Muy desfavorable (2) Desfavorable (3) Regular (4) Favorable (5) Muy favorable
	Motivación inspiradora	Comunicación, misión, meta, inspiración	5,6,7,8	
	Estimulación intelectual	Emociones, rendimiento laboral, solución de problemas, actitud de cambio	9,10,11,12	
	Consideración individual	Respeto, habilidades, objetivo, clima.	13,14,15,16	

Variable 2	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Aceptación, objetivos, comunicación, clima de trabajo, aceptan críticas, expresa conflicto, tarea, combinación de habilidades, motivado, entorno.	17,18,19, 21,22,23, 24,25,26, 27,28.	(1) Muy desfavorable (2) Desfavorable (3) Regular (4) Favorable (5) Muy favorable

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Conforme al objetivo de la investigación, se ha optado por realizar una investigación básica. En las palabras de Ríos (2017), esta lo define como abstracta y tiene como objetivo robustecer los conocimientos teóricos, principios y leyes. Ríos (2017), pone en relieve que la investigación básica sirve de fundamento para las investigaciones prácticas.

3.2. Nivel de investigación

En cuanto al nivel, quedo determinado como una investigación descriptiva. Como sostiene Ríos (2017) este tipo de investigación identifica las características, comportamiento y propiedades del objeto de estudio.

También, afirmamos que se caracteriza por ser de nivel correlacional, lo que posibilita evaluar el grado de relación entre las dos variables estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo (Ríos, 2017).

3.3. Métodos de investigación

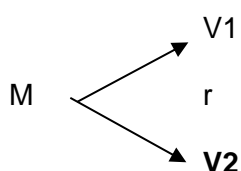
Los métodos de investigación utilizados incluyen el método deductivo, que parte premisas universales para arribar a las conclusiones, y el método inductivo, que se basa en el análisis de casos singulares para generar

conclusiones generales. Esto resulta según lo sostienen Hernández, Fernández y Baptista (2014).

3.4. Diseño de investigación

Respecto al diseño de investigación, hemos optado por un enfoque no experimental. Según lo argumentado por los autores (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), en estos estudios las variables se estudian tal como se presentan en la vida real. Se recopilan los datos y se observan el comportamiento de las variables sin manipularlos.

La investigación sigue el desarrollo siguiente:



Donde:

M : Muestra

V1 : Estilo de liderazgo transformacional

V2 : Trabajo en equipo

r : Relación entre las variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

Para Ríos (2017), la población es la totalidad de elementos, casos u objetos que se van a estudiar y comparten características similares. Para nuestro estudio, la población quedó comprendido por 441 servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra es una proporción representativa de la población. Según Ríos (2017), la muestra es un subconjunto que representa a la población, que

tienen características similares.

Se utilizó la técnica de muestreo probabilístico, entendiéndose que todos los integrantes de la población tenían las mismas posibilidades de formar parte de la muestra. Siendo el método de cálculo el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = tamaño de muestra

Z = nivel de confianza 95%; Z = (1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = probabilidad de éxito 50%

q = probabilidad de fracaso 50%

N = Tamaño de la población 441

n = 206 servidores

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para el estudio empleamos la técnica de recolección de datos conocida como encuesta. Es un método sistemático que nos permitió recabar la información de acuerdo a la muestra. El tipo de encuesta que empleamos fue transversal, es decir se aplicó en un solo momento, comprendiendo los días hábiles.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para recopilar la información se empleó el cuestionario. En la cual las preguntas se estructuraron de acuerdo a cada variable. Estas preguntas fueron

diseñadas de acuerdo a la escala de Likert.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a. De la validación de instrumento

Utilizamos el juicio de experto para verificar la validez del cuestionario de investigación, obteniendo el resultado siguiente:

Nro	Experto	Puntuación	Calificación
1	FERNANDEZ ALIAGA Dante	18	Aplicar
2	HUERE PALPA Waldy Esmeil	17	Mejorar
3	SINCHE CALIXTO, Victor	18	Aplicar

Conforme a la evaluación del juicio de experto se tiene una puntuación de 18 de 20 puntos, lo que nos indica que equivale al 90% de validez. El resultado nos señala que el cuestionario es válido para ser aplicado en la investigación.

b. De la confiabilidad de instrumento

Empleamos el coeficiente de Alpha Cronbach con la finalidad de establecer la confiabilidad de los instrumentos de investigación, los resultados presentamos seguidamente.

Para el cuestionario estilo de liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	16

Para el cuestionario: trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	12

El resultado del coeficiente de Alpha Cronbach para la variable estilo de liderazgo transformacional es de 0.847, en tanto, para la variable trabajo

en equipo fue de 0.815. Los valores obtenidos nos indican que ambos cuestionarios tienen una buena confiabilidad, en una palabra, los cuestionarios son confiables y se pueden utilizar en el estudio.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para analizar los datos estadísticos se emplearon varias etapas, como mostramos a continuación:

- a. Se organizaron los datos, teniendo en cuenta que estén completos y no presentes errores
- b. Registramos la información en software estadístico SPSS versión 25
- c. Los datos se agruparon y presentaron en tablas y gráficos.
- d. Se establecieron la validez y la confiabilidad del instrumento de investigación.
- e. Elegimos la prueba estadística.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el tratamiento estadístico de la información, seleccionamos la estadística descriptiva e inferencial. Mediante la estadística descriptiva, se describió las principales características de cada variable. En tanto, para llegar a las conclusiones se empleó la estadística inferencial, mediante la cual se generaliza los resultados de acuerdo a la muestra, apoyados en el estadígrafo de Rho de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En nuestra investigación consideramos a diversos autores con la finalidad de fundamentar los argumentos presentados, para lo cual lo hicimos citando y referenciando a cada autor considerado en el estudio. Se en cuenta los aspectos establecidos en la norma APA versión 7 y a los criterios establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para realizar el trabajo de campo se utilizó el cuestionario desarrollado por Gamarra (2018) para la variable estilo de liderazgo transformacional y para la variable trabajo en equipo fue adaptado de Díaz, K., López, J. y Esquivel, J. (2019).

Para recabar los datos visitamos la sede del Gobierno Regional, para cuyo efecto previamente se estableció la validez y la confiabilidad de los instrumentos de investigación. Conforme al juicio de expertos resultó aplicable, y confiable de acuerdo a los resultados de Alfa Cronbach, con valores de 0.847 y 0.815 respectivamente.

Durante el trabajo de campo, con la finalidad de recabar los datos se empleó el método de encuesta, mediante la cual se interactuó con los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco. A los servidores se les dio a conocer que los resultados de la encuesta se mantienen en reserva.

Posteriormente los datos obtenidos fueron codificados y procesados mediante el paquete estadístico SPSS en su versión 25.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Resultados de la variable estilo de liderazgo transformacional

La tabla Nro y figura Nro 01, describen las frecuencias y proporciones de la variable estilo de liderazgo transformacional, de acuerdo a las respuestas de los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 39% perciben como favorable el estilo de liderazgo transformacional, mientras que el 43% considera como regular y solo el 8% lo percibe como desfavorable.

Tabla 1. Estilo de liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	17	8,3	8,3	8,3
Regular	88	42,7	42,7	51,0
Favorable	80	38,8	38,8	89,8
Muy favorable	21	10,2	10,2	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Nota: Los datos que se presentan en la tabla son las respuestas de los encuestados

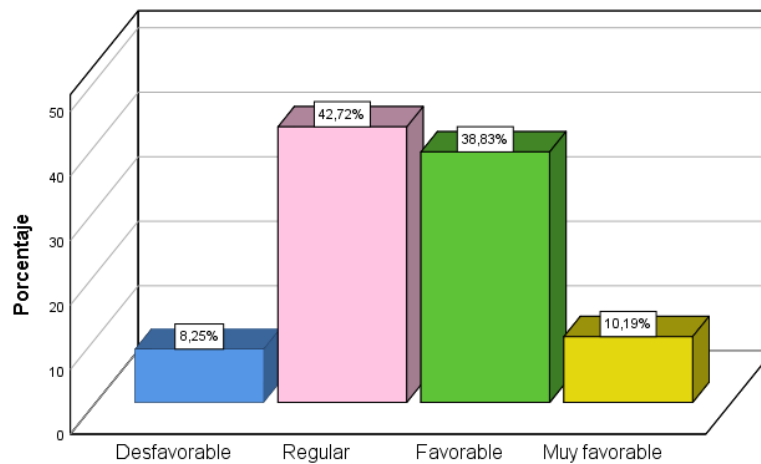


Gráfico 1. Estilo de liderazgo transformacional

La tabla Nro y figura Nro 2, describen las frecuencias y proporciones de la dimensión carisma personal, de acuerdo a las respuestas de los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 42% perciben como regular el carisma personal, mientras que el 35% considera como favorable y contrariamente un 2% lo perciben como muy desfavorable.

Tabla 2. Dimensión carisma personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	4	1,9	1,9	1,9
Desfavorable	20	9,7	9,7	11,7
Regular	86	41,7	41,7	53,4
Favorable	71	34,5	34,5	87,9
Muy favorable	25	12,1	12,1	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Nota: Los datos que se presentan en la tabla son las respuestas de los encuestados

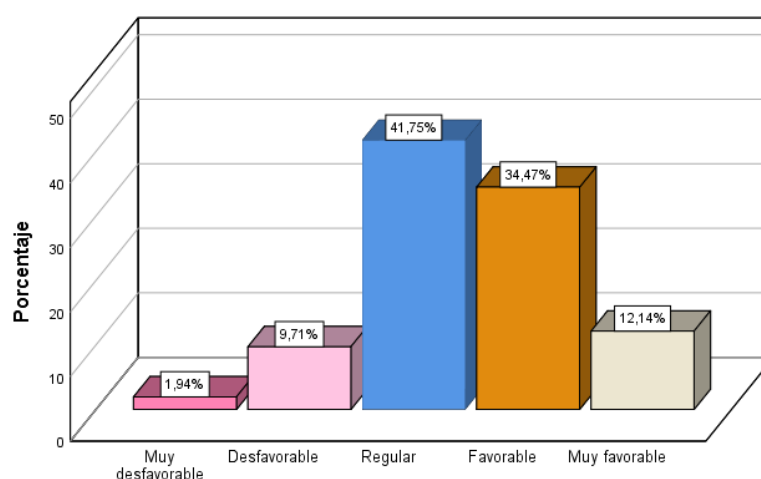


Gráfico 2. Dimensión carisma personal

La tabla Nro y figura Nro 3, describen las frecuencias y proporciones de la dimensión motivación inspiradora, de acuerdo a las respuestas de los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 41% perciben como regular la motivación inspiradora, mientras que el 37% considera como favorable y contrariamente el 1% perciben como muy desfavorable.

Tabla 3. Dimensión motivación inspiradora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	2	1,0	1,0	1,0
Desfavorable	18	8,7	8,7	9,7
Regular	85	41,3	41,3	51,0
Favorable	76	36,9	36,9	87,9
Muy favorable	25	12,1	12,1	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Nota: Los datos que se presentan en la tabla son las respuestas de los encuestados

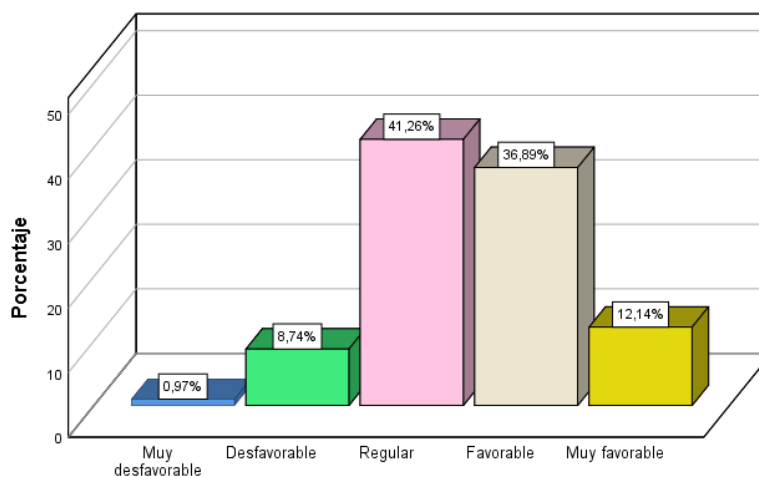


Gráfico 3. Dimensión motivación inspiradora

La tabla Nro y figura Nro 4, describen las frecuencias y proporciones de la dimensión estimulación intelectual, de acuerdo a las respuestas de los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 44% perciben como regular la estimulación intelectual, mientras que un 40% consideran como favorable y contrariamente el 1% perciben como muy desfavorable.

Tabla 4. Dimensión estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	2	1,0	1,0	1,0
Desfavorable	16	7,8	7,8	8,7
Regular	90	43,7	43,7	52,4
Favorable	82	39,8	39,8	92,2
Muy favorable	16	7,8	7,8	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Nota: Los datos que se presentan en la tabla son las respuestas de los encuestados

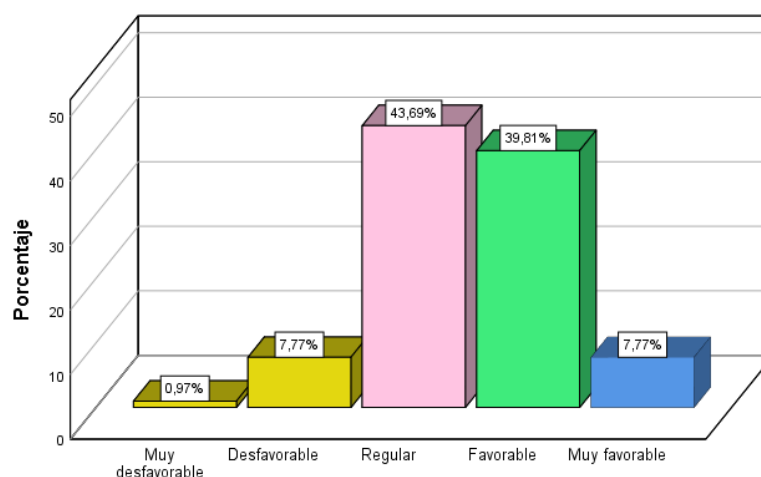


Gráfico 4. Dimensión estimulación intelectual

La tabla Nro y figura Nro 5, describen las frecuencias y proporciones de la dimensión consideración individual, de acuerdo a las respuestas de los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 43% perciben como regular la consideración individual, mientras que un 37% consideran como favorable y contrariamente el 1% perciben como muy desfavorable.

Tabla 5. Dimensión consideración individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	2	1,0	1,0	1,0
Desfavorable	19	9,2	9,2	10,2
Regular	88	42,7	42,7	52,9
Favorable	77	37,4	37,4	90,3
Muy favorable	20	9,7	9,7	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Nota: Los datos que se presentan en la tabla son las respuestas de los encuestados

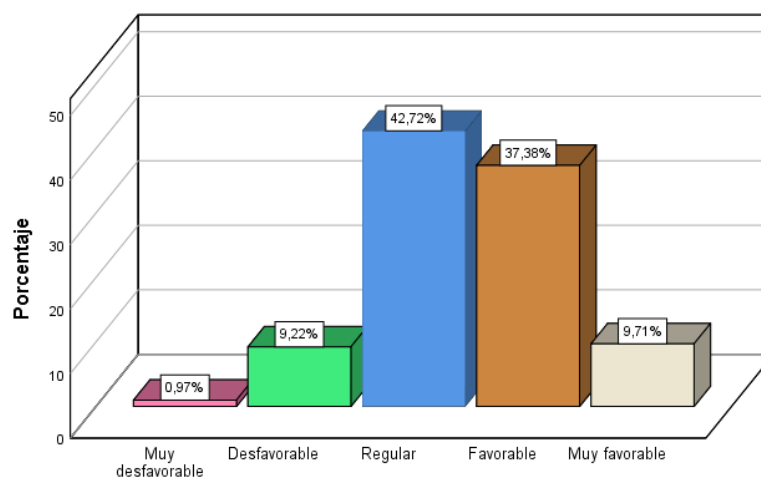


Gráfico 5. Dimensión consideración individual

4.2.2. Resultados de la variable trabajo en equipo

La tabla Nro y figura Nro 6, describen las frecuencias y proporciones de la variable trabajo en equipo, de acuerdo a las respuestas de los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 46% perciben como favorable el equipo, mientras que el 13% respondieron como muy favorable y solamente el 7% lo perciben como desfavorable.

Tabla 6. Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	14	6,8	6,8	6,8
Regular	70	34,0	34,0	40,8
Favorable	95	46,1	46,1	86,9
Muy favorable	27	13,1	13,1	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Nota: Los datos que se presentan en la tabla son las respuestas de los encuestados

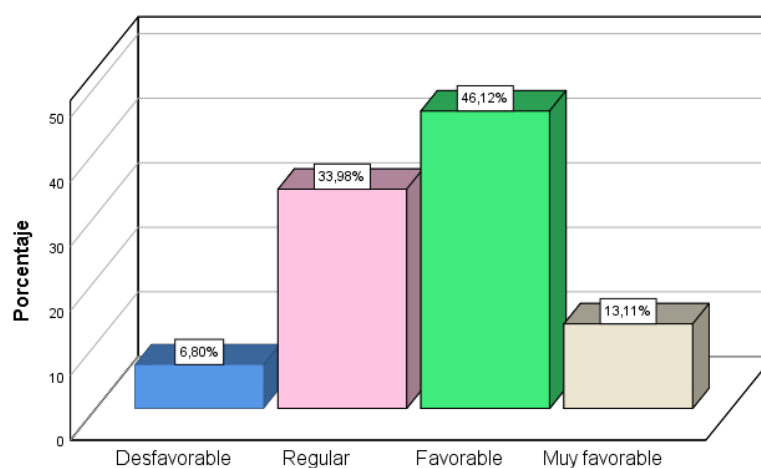


Gráfico 6. Trabajo en equipo

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y

trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco
– 2022.

H₁: Existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y
trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco
– 2022.

Prueba estadística

Para comprobar la hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman, debido a que las unidades de análisis en la muestra presentan la capacidad de ser ordenadas en jerarquías.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H₀

Si $p > 0.05$, entonces no se rechaza la H₀

Resultado de correlación

Correlaciones entre estilo liderazgo transformacional y trabajo en equipo

			Estilo liderazgo transformacional(Agrupada)	Trabajo en equipo (Agrupada)
Rho de Spearman	Estilo liderazgo transformacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	206	206
	Trabajo en equipo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	206	206

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

Conforme a los datos presentados en la tabla, para comprobar la hipótesis general se empleó el coeficiente de Rho de Spearman. Se obtuvo una correlación de 0.834 entre las variables, lo que indica una correlación muy alta, además es significativa con un p valor igual a 0.000. En este contexto, se

observa una relación directamente proporcional entre la variable estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo. Vale mencionar que un mejor estilo de liderazgo transformacional está asociado con un mejor desempeño en el trabajo en equipo.

Hipótesis específica a.

H₀: No existe relación significativa entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

Prueba estadística

Para comprobar la hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H₀

Si $p > 0.05$, entonces no se rechaza la H₀

Resultado de correlación

Correlaciones entre carisma personal y trabajo en equipo				
			Carisma personal (Agrupada)	Trabajo en equipo (Agrupada)
Rho de Spearman	Carisma personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	206	206
	Trabajo en equipo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	206	206

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

Conforme a los datos presentados en la tabla, para comprobar la hipótesis específica se empleó el coeficiente de Rho de Spearman. Se obtuvo una correlación de 0.749 entre las variables, lo que indica una correlación alta,

además es significativa con un p valor igual a 0.000. En este contexto, se observa una relación directamente proporcional entre la variable carisma personal y trabajo en equipo. Vale mencionar que la habilidad de una persona para generar carisma personal está vinculada positivamente con la capacidad de un rendimiento exitoso en el trabajo en equipo.

Hipótesis específica b.

H₀: No existe relación significativa entre motivación inspiradora y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre motivación inspiradora y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

Prueba estadística

Para comprobar la hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H₀

Si $p > 0.05$, entonces no se rechaza la H₀

Resultado de correlación

Correlaciones entre motivación inspiradora y trabajo en equipo				
			Motivación inspiradora (Agrupada)	Trabajo en equipo (Agrupada)
Rho de Spearman	Motivación inspiradora (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	206	206
	Trabajo en equipo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	206	206

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

Conforme a los datos presentados en la tabla, para comprobar la

hipótesis específica se empleó el coeficiente de Rho de Spearman. Se obtuvo una correlación de 0.758 entre las variables, lo que indica una correlación alta, además es significativa con un p valor igual a 0.000. En este contexto, se observa una relación directamente proporcional entre la variable motivación inspiradora y trabajo en equipo. Nos indica que la capacidad de motivación inspiradora tiene un impacto positivo en el rendimiento del trabajo en equipo.

Hipótesis específica c.

H₀: No existe relación significativa entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

Prueba estadística

Para comprobar la hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H₀

Si $p > 0.05$, entonces no se rechaza la H₀

Resultado de correlación

Correlaciones entre estimulación intelectual y trabajo en equipo				
			Estimulación intelectual (Agrupada)	Trabajo en equipo (Agrupada)
Rho de Spearman	Estimulación intelectual (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	206	206
Trabajo en equipo (Agrupada)	Trabajo en equipo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	206	206

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

De acuerdo a los resultados, se obtuvo una correlación de 0.664 entre

las variables, lo que indica una correlación alta, además es significativa con un p valor igual a 0.000. En este contexto, se observa una relación directamente proporcional entre la variable estimulación intelectual y trabajo en equipo. La interpretación sugiere que la capacidad de estimular intelectualmente a los demás contribuye al éxito del trabajo en equipo lo cual indica pensar de manera creativa, analítica y reflexiva.

Hipótesis específica d.

H₀: No existe relación significativa entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.

Prueba estadística

Para comprobar la hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H₀

Si $p > 0.05$, entonces no se rechaza la H₀

Resultado de correlación

Correlaciones consideración individual y trabajo en equipo				
			Consideración individual (Agrupada)	Trabajo en equipo (Agrupada)
Rho de Spearman	Consideración individual (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	206	206
	Trabajo en equipo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	206	206

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

Conforme a los datos presentados en la tabla, para comprobar la

hipótesis específica se empleó el coeficiente de Rho de Spearman. Se obtuvo una correlación de 0.768 entre las variables, lo que indica una correlación alta, además es significativa con un p valor igual a 0.000. En este contexto, se observa una relación directamente proporcional entre la variable consideración individual y trabajo en equipo. La interpretación implica que la habilidad de considerar individualmente a los demás contribuye al logro exitoso de los objetivos del trabajo en equipo.

4.4. Discusión de resultados

El estilo de liderazgo transformacional se centra en las personas, busca conocer sus necesidades y motivaciones de los servidores. El propósito es maximizar las habilidades de cada trabajador, orientándolos hacia la creatividad y la innovación en el trabajo de acuerdo a la labor que realicen. En ese orden de ideas, el trabajo en equipo comprende compartir los mismos objetivos, comunicarse de manera efectiva y respeto mutuo valorando las aportaciones de cada miembro.

El principal propósito de esta investigación fue determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. Recolectamos los datos mediante la técnica de encuesta aplicados en un mismo momento. Para el análisis estadístico, se procedió con el coeficiente de Rho de Spearman. Seguidamente, en base a los resultados obtenidos se discuten.

En cuanto al objetivo general fue determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. Los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, en un 39% perciben como favorable el estilo de liderazgo transformacional, mientras que el 43% considera como regular. Las variables estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo presentan una correlación alta de 0.834, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor

a 0.005, aceptándose la hipótesis alterna. Este resultado se contrasta con Prisse (2021), quien sostiene que el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral, por cual los atributos como carisma, estimulación intelectual, atención individualizada y motivación inspiracional son esenciales para optimizar el desempeño laboral. Así mismo, Calle & Huamán (2020), afirma que la relación entre liderazgo transformacional de los directivos y la colaboración en equipo implica que los servidores se comprometan y asuman ciertas responsabilidades en la participación en el equipo de trabajo, en tanto los directivos motivan a los servidores. A su turno Gallegos & Miranda (2019), afirma que el liderazgo transformacional, incide significativamente en la satisfacción laboral. También, mencionamos a Aguilar (2016), quien enfatiza en relación al trabajo en equipo, que los factores que afectan el trabajo en equipo son el ruido, la disposición al espacio, temperatura y la buena iluminación.

En cuanto al objetivo específico establecer la relación que existe entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. El resultado afirma que los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 42% perciben como regular el carisma personal, mientras que el 35% considera como favorable y contrariamente un 2% lo perciben como muy desfavorable, obteniéndose una correlación de 0.749 entre las variables carisma personal y trabajo en equipo, lo que indica una correlación alta, además es significativa con un p valor igual a 0.000. El resultado se asocia con Blanco (2024) quien afirma que la aptitud de liderazgo está asociado al apoyo proporcionado por la familia y se afirma con Prisse (2021) quien muestra que el carisma es un elemento importante para el desempeño laboral.

De acuerdo al objetivo específico identificar la relación que existe entre motivación inspiradora y el trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. Los resultados sostienen que los servidores

de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 41% perciben como regular la motivación inspiradora, mientras que el 37% considera como favorable y contrariamente el 1% perciben como muy desfavorable, obteniéndose una correlación de 0.758 entre las variables motivación inspiradora y el trabajo en equipo, lo que indica una correlación alta, además es significativa con un p valor igual a 0.000. El resultado guarda semejanza con Calle & Huamán (2020) quienes sostienen que los trabajadores laboran en equipo bajo el liderazgo transformacional y es afirmada por Prisse (2021) sosteniendo que la motivación inspiracional es un elemento importante para el desempeño laboral.

Concerniente al objetivo específico reconocer la relación entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. Conforme a los resultados encontramos que los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 44% perciben como regular la estimulación intelectual, mientras que un 40% consideran como favorable y contrariamente el 1% perciben como muy desfavorable, obteniéndose una correlación de 0.664 entre las variables estimulación intelectual y trabajo en equipo, lo que indica una correlación alta, además es significativa con un p valor igual a 0.000. El resultado se asemeja con Mercedes & Falla (2023) quien sostiene que el liderazgo transformacional favorece la resolución de problemas y se confirma con Prisse (2021) quien afirma que el liderazgo transformacional mediante la estimulación intelectual se convierte en un elemento valioso para el desempeño laboral.

De acuerdo al objetivo específico determinar la relación entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. Conforme a los resultados se obtuvo que los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, un 43% perciben como regular la consideración individual, mientras que un 37% consideran como favorable y contrariamente el 1% perciben como muy desfavorable,

obteniéndose una correlación de 0.768 entre las variables consideración individual y trabajo en equipo, lo que indica una correlación alta, además es significativa con un p valor igual a 0.000. El resultado coincide con López et al. (2019), al sostener que perciben al líder como alguien confiable y seguro en la consecución de objetivos, lo que fomenta en ellos entusiasmo, confianza y compromiso para alcanzar los resultados deseados.

CONCLUSIONES

1. Conforme a las respuestas obtenidas de los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, el 39% lo perciben de manera favorable el estilo de liderazgo transformacional, en tanto el 43% consideran regular, y solamente el 8% consideran desfavorable. En esencia, en forma mayoritaria los trabajadores tienen una percepción favorable del estilo de liderazgo transformacional, en tanto una minoría lo aprecian de manera desfavorable.
2. Según las respuestas proporcionadas por los servidores de la sede del Gobierno Regional de Pasco, el 46% consideran favorable el trabajo en equipo. Además, el 13% muy favorable, en oposición un 7% o perciben de manera desfavorable. En ese sentido, la mayoría de los trabajadores tienen una percepción positiva del trabajo en equipo, y en forma minoritaria lo ven de manera negativa.
3. Con respecto a existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco, se tiene, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.834, siendo significativa con un p valor de 0.000, indicándonos que existe una correlación muy alta entre las variables. Entonces señalamos, que un mejor estilo de liderazgo transformacional está asociado con un mejor desempeño en el trabajo en equipo.
4. En cuanto a existe relación significativa entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco, se tiene, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.749, siendo significativa con un p valor de 0.000, indicándonos que existe una correlación alta entre las variables. Entonces podemos indicar, que la habilidad de una persona para generar carisma personal está vinculada positivamente con la capacidad de un rendimiento exitoso en el trabajo en equipo.
5. En cuanto a existe relación significativa entre motivación inspiradora y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco, se tiene, con

un coeficiente de Rho de Spearman de 0.758, siendo significativa con un p valor de 0.000, indicándonos que existe una correlación alta entre las variables. En consecuencia, la capacidad de motivación inspiradora tiene un impacto positivo en el rendimiento del trabajo en equipo.

6. Con respecto a existe relación significativa entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco, se tiene, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.664, siendo significativa con un p valor de 0.000, indicándonos que existe una correlación alta entre las variables. Entonces mencionamos, que la capacidad de estimular intelectualmente a los demás contribuye al éxito del trabajo en equipo lo cual indica pensar de manera creativa, analítica y reflexiva.
7. Con respecto a existe relación significativa entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco, se tiene, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.768, siendo significativa con un p valor de 0.000, indicándonos que existe una correlación alta entre las variables. En consecuencia, la habilidad de considerar individualmente a los demás contribuye al logro exitoso de los objetivos del trabajo en equipo.

RECOMENDACIONES

- 1.** Diseñar estrategias para optimizar el estilo de liderazgo transformacional mediante una visión motivadora, generando un ambiente de confianza, estimular la participación con ideas creativas.
- 2.** Delegar responsabilidades en el equipo de trabajo con la finalidad que tomen decisiones informadas.
- 3.** Establecer las metas, señalando las fechas a ser logradas, con la finalidad de ser evaluadas cada una de ellas.
- 4.** Motivar y reconocer la contribución de los participantes en los equipos de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Bass, M. y Avolio, J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks, CA
- Blanco, B. (2024). *Liderazgo transformacional y gestión de programas culturales en los estudiantes del Programa Académico de Filosofía de la UNDAC*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/4027/4/T026_41398424_T.pdf
- Calle, M. & Huamán, D. (2020). *Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en Equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP - Pucallpa 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3006/Mavet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Díaz, K., López, J. y Esquivel, J. (2019). *Trabajo en equipo*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Martín].
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/803/1/TFPP%20EEYN%202019%20DKD-LJC-EJM.pdf>
- Editorial Grudemi (2021). *Liderazgo transformacional*.
<https://enciclopediaeconomica.com/liderazgo-transformacional/>
- Enríquez, L. (2017). *Liderazgo transformacional en directores de primaria de la provincia de Concepción*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4290/Enriquez%20Ore.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Erez, M., & Gati, E. (2019). A dynamic, multi-level model of culture: From the micro level of the individual to the macro level of a global culture. *Applied Psychology*, 53(4), 583-598. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00190.x>
- Farfan, D., & Romero, K. (2024). *Liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/4005/1/T026_71250680_T.pdf
- García, C., & Suárez, L. (2016). El trabajo en equipo en América Latina: Una revisión desde la perspectiva cultural. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 32(1), 45-55. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.01.002>
- García, P., & Rodríguez, A. (2020). La implementación del liderazgo transformacional en las organizaciones peruanas: Retos y perspectivas. *Revista de Ciencias Empresariales y Gestión*, 12(3), 45-61. <https://doi.org/10.1016/j.rceg.2020.01.005>
- Gallegos, G. & Miranda, A. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional*. [Tesis de posgrado, Universidad Esan]. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016_MAODP_16-2_06_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gamarra, K. (2018). *Liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Red educativa primaria del distrito de Layo*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34154/gamarra_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires. (2014). Trabajo en equipo. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7556/1/T-UCE-0007-244i.pdf>
- López, C., Peña, M., Chávez, A., & Rivera, K. (2019). Impacto del liderazgo transformacional en las pequeñas empresas. *INCEPTUM, Vol. XIV, No 26*. Pp 57 - 68. https://www.researchgate.net/publication/339665371_Impacto_del_liderazgo_transformacional_en_las_pequenas_empresas
- Mantilla, C. (2016). *Trabajo en equipo (2da ed.)*. <https://www.tungurahua.gob.ec/images/archivos/CFCT/modulos/2.%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO.pdf>
- Mercedes, A., & Falla, D. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society & Education, 15(1)*, 48-56. <https://dx.doi.org/10.21071/psye.v15i1.15552>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2023). Transparencia económica. <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2023&ap=ActProy>
- Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications
- Ordenanza Regional Nro 408-2017-G.R.P/CR. *Aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Pasco* (21 de abril del 2017).
- Ojeda, L. (2017). *Teorías de los estilos de liderazgo*. <https://core.ac.uk/download/pdf/154797604.pdf>
- Ojopúblico (2022). Ningún gobierno regional ha ejecutado ni el 70% de su presupuesto para inversión pública. <https://ojo-publico.com/edicion-regional/ningun-gobierno-regional-ha-ejecutado-el-70-su-presupuesto>

- Tapia, Z. & Antequera, J. (2020). *El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas*. 9(9), DOI:10.21803/adgnosis.9.9.443
- Prisse, K. (2021). *“El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares de la UGEL 02 – Lima 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e03b29db-fe44-4ae1-8695-64626023092c/content>
- Sánchez, I. (2017). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones. Propuesta de un modelo para sus caracterización y análisis (1ra ed.)*. Colombia. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/id/bc7f6325-5fc3-45c9-a41b-6f303c234631/Estilos-de-direccion.pdf>
- Stoner J. (1996). *Administración* (5a ed.). México. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la Investigación y Redacción*. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Real Academia Española (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/>
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto De La Alianza”, en el año 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. [Trabajo de fin de grado, Universitat de les Illes Balears]. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1
- Vargas-Hernández, J. G., & Noriega, C. (2019). Análisis de la cultura organizacional en Perú: Implicaciones para el trabajo en equipo. *Revista Iberoamericana de*

Ciencias Empresariales, 10(1), 74-89. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242019000100007>

Valle, R., & Castillo, M. (2018). El liderazgo transformacional en América Latina: Un análisis del impacto en la motivación y productividad. *Gestión y Estrategia*, 24(1), 35-49. <https://doi.org/10.1108/GE.2018.010>

Villafuerte, J. & Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), pp. 10339-10359. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074

ANEXOS

Anexo 1: instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

El propósito del cuestionario de investigación es conocer su apreciación sobre estilo de liderazgo transformacional.

Autora: Gamarra, K. (2018)

Instrucciones:

Lea pausadamente y marca con un aspa (X) en el casillero que se ubica al lado derecho de cada interrogante. Su apreciación debe reflejar lo que piensa respecto a la afirmación. Gracias.

Las alternativas son:

1. Muy desfavorable	2. Desfavorable	3. Regular	4. Favorable	5. Muy favorable
---------------------	-----------------	------------	--------------	------------------

Estilo de liderazgo transformacional						
Carisma personal						
1	Me siento orgulloso de trabajar con el funcionario	1	2	3	4	5
2	Demuestra confianza en el trabajo que realizo					
3	Demuestra un sentido de autoridad y confianza					
4	Considera aspectos éticos en las decisiones que toma					
Motivación inspiradora						
5	Se comunica entusiastamente					
6	Expresa confianza para cumplir la misión					
7	Propone metas retadores					
8	Se inspira al realizar su trabajo					
Estimulación intelectual						
9	Al momento de realizar tu trabajo controla sus emociones					
10	Incrementa su rendimiento laboral					
11	Presenta diversos enfoques para solucionar problemas					
12	Promueve una actitud hacia cambio					
Consideración individual						
13	Respeto el trabajo que realizo					
14	Considera las habilidades que tengo					
15	Contribuye en el logro de los objetivos					
16	Genera un clima constructivo					

CUESTIONARIO

El propósito del cuestionario de investigación es conocer su apreciación sobre trabajo en equipo.

Autores: Díaz, K., López, J. y Esquivel, J. (2019)

Instrucciones:

Lea pausadamente y marca con un aspa (X) en el casillero que se ubica al lado derecho de cada interrogante. Su apreciación debe reflejar lo que piensa respecto a la afirmación. Gracias.

Las alternativas son:

1. Muy desfavorable	2. Desfavorable	3. Regular	4. Favorable	5. Muy favorable
---------------------	-----------------	------------	--------------	------------------

Trabajo en equipo						
17	Existe un líder aceptado por todos	1	2	3	4	5
18	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos					
19	El líder ha establecido normas y tareas claras para todos					
20	La comunicación es clara, fluida y precisa					
21	Las decisiones se toman por consenso					
22	El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo					
23	Las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva					
24	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias					
25	Es mejor organizar y realizar la tarea en equipo de trabajo que individualmente					
26	Se logra un objetivo combinando diversas habilidades personales					
27	Se siente motivado por la organización para trabajar en equipo					
28	Cree que el entorno es apropiado para llevar a cabo el trabajo en equipo					

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de cuestionario de investigación mediante juicio de experto

**FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO**

Tesis: Estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022

Responsable:

Bach. Jisenia Mercedes INGA CELIS
Bach. Meri Zandra MENDOZA GONZALES

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.

1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido				X		
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención de medición y observación					X	
Validez de objetividad de medición				X		
Sub total				8	10	
Total general	18					

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular
De 12 a 14: No valido, modificar
De 15 a 17 Valido, mejorar
De 18 a 20, aplicar

X

Apellidos y nombres del Experto	<i>Victor Sinche Calixto</i>	<p align="center"> Firma del Experto DNI N° 44301860 </p>
Cargo e Institución donde labora	<i>Gobierno Regional Pasco</i>	
Grado académico y/o título	<i>Licenciado en administración</i>	

Cerro de Pasco, Enero 2024

FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO

Tesis: Estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022

Responsable:

Bach. Jisenia Mercedes INGA CELIS
Bach. Meri Zandra MENDOZA GONZALES

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.


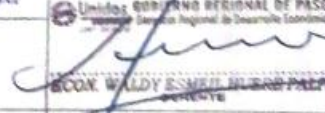
1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido				X		
Validez de criterio metodológico				X		
Validez de intención de medición y observación					X	
Validez de objetividad de medición				X		
Sub total				12	5	
Total general	17					

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular
De 12 a 14: No valido, modificar
De 15 a 17 Valido, mejorar
De 18 a 20, aplicar

X

Apellidos y nombres del Experto	<i>Excmo. Waldy Esmiré Huera Palpa</i>	 GOBIERNO REGIONAL DE PASCO Oficina Regional de Desarrollo Económico
Cargo e Institución donde labora	<i>Gobierno Regional Pasco</i>	 WALDY ESMIRÉ HUERA PALPA EXPERTO
Grado académico y/o título	<i>Economista</i>	Firma del Experto DNI N° <i>19929413</i>

Cerro de Pasco, Enero 2024

FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO

Tesis: Estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022

Responsable:

Bach. Jisenia Mercedes INGA CELIS
Bach. Meri Zandra MENDOZA GONZALES

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.



1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido					X	
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención de medición y observación				X		
Validez de objetividad de medición				X		
Sub total				08	10	
Total general	18					

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular
De 12 a 14: No valido, modificar
De 15 a 17 Valido, mejorar
De 18 a 20, aplicar

X

Apellidos y nombres del Experto	FERNAUDEZ AVIAGA Dante	 GOBIERNO REGIONAL PASCO DIRECCION DE CONTABILIDAD  C.R.C. DANTE FERNANDEZ AVIAGA DIRECTOR DE CONTABILIDAD
Cargo e Institución donde labora	Director de Contabilidad GOBIERNO REGIONAL PASCO	
Grado académico y/o título	Contador Público	Firma del Experto DNI N° 18171291

Cerro de Pasco, Enero 2024

Procedimiento de confiabilidad de los cuestionarios de investigación

Cuestionario: Estilo de liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	206	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	206	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	16

Cuestionario: Trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	206	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	206	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	12

MATRIZ CONSISTENCIA

Título: Estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			
¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022?	Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.	Existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022.	Estilo de liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Orgullo, confianza, autoridad y confianza ética - Comunicación, misión, meta, inspiración - Emociones, rendimiento laboral, solución de problemas, actitud de cambio - Respeto, habilidades, objetivo, clima. 	Tipo investigación: básica Nivel investigación: descriptivo, correlacional
Problema específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			
a. ¿Cuál es la relación entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022? b. ¿Cuál es la relación entre	a. Establecer la relación que existe entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. b. Identificar la relación que existe	a. Existe relación significativa entre carisma personal y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco – 2022. b. Existe relación significativa			Método de investigación: deductivo - inductivo Diseño de investigación: no experimental

<p>motivación inspiradora y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022?</p> <p>d. ¿Cuál es la relación entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022?</p>	<p>entre motivación inspiradora y el trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022.</p> <p>c. Reconocer la relación entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022.</p> <p>d. Determinar la relación entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022.</p>	<p>entre motivación inspiradora y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022.</p> <p>c. Existe relación significativa entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022.</p> <p>d. Existe relación significativa entre consideración individual y trabajo en equipo en los servidores de la sede del Gobierno Regional Pasco - 2022.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Aceptación, objetivos, comunicación, clima de trabajo, aceptan críticas, expresa conflicto, tarea, combinación de habilidades, motivado, entorno</p>	<p>Población: 441 trabajadores Muestra: 206</p> <hr/> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
--	--	--	--------------------------	---	---

Anexo 3: Trabajo de campo

Seguidamente presentamos los momentos en que se realizaron la encuesta a los servidores.





