



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo organizacional y Trabajo en equipo en una entidad
del sector financiero en la ciudad de Lambayeque, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Gonzalez Cajusol Heleen Mariel (orcid.org/0000-0001-9541-3809)

Jara Vasquez Luz Dery (orcid.org/0000-0002-7913-9317)

ASESORA:

Mgtr. Pacheco Gonzales Ida Blanca (orcid.org/0000-0001-9118-149X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres por darnos su comprensión y dedicación, por inculcarnos valores, respeto y responsabilidad que han hecho que seamos mejores personas.

Y en especial a nuestro docente Mgtr. Pacheco Gonzales Ida Blanca, por su apoyo y paciencia para guiarnos en la metodología de nuestro proyecto de investigación.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales en la vida. A nuestros padres, por su apoyo, amor y sacrificio, demostrando en el día a día y por el profundo cariño que nos demuestran como una familia unida.

Y a todo el resto de nuestra familia por apoyarnos en todo sentido en lo que pudieron, siendo de gran ayuda para continuar con nuestros estudios.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos.	14
3.7 Aspectos Éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Población.....	12
Tabla 2 Lista de expertos.....	13
Tabla 3 Pruebas de normalidad.....	15
Tabla 4 Correlación de liderazgo organizacional y responsabilidad compartida	15
Tabla 5 Correlación de liderazgo organizacional y visión del futuro	16
Tabla 6 Correlación de liderazgo organizacional y compromiso voluntario	16
Tabla 7 Correlación de liderazgo organizacional y motivación.....	17
Tabla 8 Correlación de liderazgo organizacional y trabajo en equipo	17
Tabla 9 Primera variable (V1) “Liderazgo organizacional”	18
Tabla 10 Segunda variable (V2) “Trabajo en equipo”	19
Tabla 11 Primera dimensión de V2	20
Tabla 12 Segunda dimensión de V2	21
Tabla 13 Tercera dimensión de V2	22
Tabla 14 Cuarta dimensión de V2.....	23

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Primera variable (V1) “Liderazgo organizacional”	18
Gráfico 2 Segunda variable (V2) “Trabajo en Equipo”	19
Gráfico 3 Primera dimensión de V2.....	20
Gráfico 4 Segunda dimensión de V2.....	21
Gráfico 5 Tercera dimensión de V2.....	22
Gráfico 6 Cuarta dimensión de V2	23

Resumen

El liderazgo organizacional y el trabajo en equipo es de suma importancia en las empresas ya que es la clave para el éxito de la organización que se ve reflejado en la productividad. El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque – 2022. Esta investigación es de tipo básica de diseño no experimental, de corte transversal, un enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo, el nivel de investigación es correlacional; teniendo una muestra de 40 colaboradores de dicha entidad, la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario constituido por 25 ítems. Nuestros resultados fueron que hallamos un coeficiente de correlación Rho de Spearman: 0,930, con una significancia de 0,001. Por lo tanto, se concluyó que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte entre liderazgo organizacional y trabajo en equipo donde al aplicar un correcto liderazgo mejora la conducción y productividad del trabajo en equipo.

Palabras clave: Liderazgo, Trabajo, organizacional.

Abstract

The organizational leadership and teamwork are of the utmost importance in companies since it is the key to the success of the organization that is reflected in productivity. The objective of this research project is to determine the relationship between organizational leadership and teamwork in an entity of the financial sector in the city of Lambayeque - 2022. This research is of a basic type of non-experimental, cross-sectional, quantitative design. focus and descriptive scope, the level of research is correlational; having a sample of 40 collaborators of said entity, the technique is the survey and the instrument the questionnaire made up of 25 items. Our results were that we found a Spearman's Rho connection coefficient: 0.930, with a significance of 0.001. Therefore, it was concluded that there is a very strong level of connections between organizational leadership and positive teamwork where applying correct leadership improves teamwork behavior and productivity.

Keywords: Organizational leadership, work.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo organizacional y trabajo en equipo es un punto importante para las empresas en el Perú, los líderes sacan lo mejor de cada colaborador, ayudando a maximizar sus fortalezas y complementarse con los demás. La conexión de liderazgo organizacional y trabajo en equipo es que las personas tienen ciertas similitudes y características entre sí, personas que comparten ciertas ideologías, pensamientos y destrezas con el único fin de realizar las tareas más rápidas y obtener mejores resultados. Hoy, los reclutadores de las empresas valoran mucho que las personas sepan y estén dispuestas a trabajar en equipo, ven en cada candidato un líder quien pueda dirigir en un futuro departamento según como se vaya desempeñado en la organización. La clave para alcanzar mejores resultados es que los equipos se ayuden mutuamente.

A nivel nacional según Alarcón, C. (2020) señaló que el liderazgo organizacional tiene una gran demanda por las empresas bancarias demostrando su importancia en la capacidad de conducir a cada colaborador a un objetivo en común, influyendo en el aspecto de su personalidad y conducta.

Peña J. (2018) precisó que no basta ser un líder sino también es ser empático, crear, innovar y promover cultura organizacional, de esta manera el desempeño de la organización mejorará, así como sus resultados.

Romani, S. (2018) indicó que el trabajo en equipo es reconocido por una gran cantidad de empresas por su competitividad y la capacidad de generar un clima laboral de armonía, una comunicación interna efectiva, así como integrar a sus nuevos y antiguos colaboradores transmitiendo cultura y valores.

Zaldívar, E. (2020) consideró que el trabajo en equipo en una entidad bancaria ayuda a la resolución de problemas para concluir el servicio al cliente.

Gamero, A., Pacahuala, E. & Albites, G. (2021) señaló que un líder enfocado en sus habilidades y visión tiene la capacidad de conducir los procesos organizacionales con cualidades propias del trabajo en equipo.

A nivel internacional según Anning-Dorson, T, (2018) mencionó que el liderazgo organizacional tiene relación con la ventaja competitiva e innovación en las empresas enmarcado positivamente en la innovación de mercado.

Otache, I. (2019) señaló que el trabajo en equipo se enfoca en el posicionamiento estratégico en el mercado con un nivel competitivo y dinámico logrado a través de los trabajadores de las diferentes áreas de la entidad.

Ordóñez, C., Gaibor, A., & Mera, J. (2022) consideró que el liderazgo se debe aplicar en la gestión de habilidades, conocimientos y desempeño en los puestos de trabajo.

La presente investigación se viene desarrollando en una entidad financiera de Lambayeque, sus actividades comenzaron alrededor de 1905, cuando Fernando Belaúnde Terry era presidente y en enero de 1966 el día 27 se aprobó la ley 16000. Esta entidad financiera, administra las subcuentas del Tesoro Público además se encarga de proporcionar al Gobierno la bancarización y la administración de los fondos de la población. También efectúa pagos, realiza préstamos al sector público, apertura de cuentas de ahorro entre otras.

Actualmente la empresa presenta un déficit en cuanto al trabajo en equipo, la comunicación que existe entre jefes y colaboradores no es la adecuada, la formación de equipos para la parte operativa no marcha en el mismo rumbo, es decir la parte documentaria de la empresa se realiza según el jefe directo de turno ordene, que en muchas ocasiones no concuerda con los diversos jefes que llegan, son rotativos, esto produce confusión ya que no existen reglas claras para el funcionamiento, esto conlleva a la poca integración de equipos. Así mismo, la constante rotación de jefes en la empresa, produce un déficit en cuanto al liderazgo organizacional, esto conlleva a que los trabajadores no tengan capacidad rápida de respuesta ante cualquier incidente, pues siempre se debe esperar a que le jefe determine qué hacer, la poca motivación de parte de los jefes, afecta el rendimiento de los colaboradores.

La formulación del problema en una investigación es importante, pues a raíz de ello nace dicha investigación, es el eje y base de donde se tiene que partir. El problema general planteado en esta investigación es: ¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque, 2022? y los problemas específicos son: ¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y la responsabilidad compartida en el trabajo en equipo?, ¿cómo se relaciona el

liderazgo organizacional y la visión del futuro en el trabajo en equipo?, ¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y el compromiso voluntario en el trabajo en equipo?, ¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y la motivación en el trabajo en equipo?

La justificación teórica, según Rojas. J, (2018) la importancia del liderazgo organizacional es conocer si existe un enlace especialmente entre las habilidades de cada líder con el mejoramiento y desempeño de sus trabajadores. La justificación práctica, si el estudio se llega a aplicar el cambio en la organización sería un mejor liderazgo por ende un mejor trabajo en equipo, mejor comunicación entre jefes y colaboradores, objetivos claros y un mejor desempeño y cumplimiento de metas. La justificación metodológica, es el cuestionario desarrollado en esta investigación presenta respuestas cerradas que va a permitir sistematizar y procesar las respuestas, donde la información obtenida permitirá mejorar a la empresa las diversas debilidades reflejadas, así mismo, la información recogida será viable. Por último, la económica, el costo beneficio si se llega a aplicar la investigación sería mejor comunicación, un liderazgo con objetivos claros y mejoramiento de metas que se verá evidenciado en un alto rendimiento de la empresa.

Como objetivo general del proyecto tenemos: Determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque, 2022 y los objetivos específicos son: Determinar la relación entre liderazgo organizacional y responsabilidad compartida en el trabajo en equipo, determinar la relación entre liderazgo organizacional y visión del futuro en el trabajo en equipo, determinar la relación entre liderazgo organizacional y el compromiso voluntario en el trabajo en equipo, determinar la relación entre liderazgo organizacional y la motivación en el trabajo en equipo, proponer una estrategia de liderazgo organizacional para mejorar los objetivos en la entidad financiera.

Este proyecto presenta hipótesis general: Existe la relación entre liderazgo organizacional y trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Según Ascencio G; (2018) señaló en su estudio realizado en Perú en la municipalidad de Sihuas; el objetivo fue determinar la conexión entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en una municipalidad considerándose una muestra de 23 trabajadores de dicha entidad pública donde se aplicaron dos cuestionarios de las variables en investigación, empleando la rho de Spearman. Tras el análisis concluyeron que, además de existir conexión entre sus variables estudiadas, éstas son efectivas, resaltando que si hay un buen liderazgo se desarrollará un buen trabajo laboral en las diferentes actividades a realizar.

Coronado M. & Pozo M. (2018) en su investigación realizada en la I.E. Yanamilla Ayacucho, señaló su objetivo primordial determinar la conexión entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo teniendo una muestra de 40 entrevistas donde se les realizó un cuestionario para después concluir que la conexión es alta y significativa entre sus variables, determinando la importante influencia de un líder para el correcto desarrollo de las actividades que se tiene con el equipo de trabajo.

Según Lee, M. (2020) en su investigación indicó que su objetivo era determinar la conexión en la estrategia de venta y trabajo en equipo en una financiera en la ciudad Huandoy, teniendo como población 37 trabajadores de dicha empresa a quienes se les realizó una encuesta, donde llegó a la conclusión que la estrategia de ventas se relaciona positivamente con el trabajo en equipo en el área comercial de la financiera.

Sarmiento, K. & Alarcón, M. (2020) en su investigación realizada en la I.E Mariano Melgar” en Santa Anita, 2019. Su objetivo fue definir la existencia de la comunicación organizacional interna y el trabajo en equipo. Para ello se obtuvo una muestra de 80 colaboradores de dicha institución utilizándose como técnica la encuesta, donde concluyó que existe conexión positiva entre las variables manifestando que es importante tener comunicación entre los equipos de trabajo.

Mendoza, T. (2017) en su informe liderazgo participativo y trabajo en equipo, teniendo una muestra de 260 directivos, concuerda que existe una relación de importancia de las variables investigadas en este artículo, liderazgo organizacional y trabajo en equipo. Concluyeron, la importancia de un líder

participando junto al personal para mejorar los resultados de la municipalidad de Huaraz.

Lázaro, W. (2018) en su indagación desarrolló el objetivo establecer la relación de liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores del hospital "Augusto Leguía Salcedo" en Rímac. Contando con una muestra de 82 empleados de dicha entidad y su recolección de datos fue a través del cuestionario; se utilizó el Spearman para los resultados dando como respuesta que si hay una conexión efectiva entre las variables. Se concluyo que el liderazgo tiene un fuerte enfoque en el trabajo en equipo ya que mediante eso se hace más eficiente y eficaz el trabajo dentro de la entidad.

Lapa, E. (2021) en su investigación, mencionó como objetivo determinar la eficacia del trabajo en equipo y el clima organizacional. Con una muestra de 35 colaboradores de dicha entidad, el resultado encontrado es que hay relación directa entre las variables en estudio donde concluye los empleados mencionan que es regular el trabajo en equipo en la entidad, además el clima organizacional está enfocado al desarrollo de las tareas dentro del trabajo en equipo de la municipalidad de Huanta.

López, J. (2022) en su estudio, señaló como objetivo determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad de Moyobamba. Conformada su muestra por 90 colaboradores y utilizó la técnica de la encuesta, para obtener los resultados se empleó el Rho de Spearman donde arrojó que sí hay relación entre las variables; concluyo que un buen líder reconoce el esfuerzo de su desempeño que realiza el trabajador dentro de la organización.

Roque V.; Arriaga A. (2019) en su indagación se lleva a cabo en México, sobre el liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del personal operativo. Plantearon su objetivo de explicar el impacto en la percepción de la innovación de los colaboradores en el área operativa, obteniendo una población de estudio de 925 individuos de las empresas manufactureras y de servicio de dicho país. Se aplicó cuestionarios y como resultados arrojó que los análisis estructurales de las variables estudiadas, originan un impacto en la percepción de lo innovador dentro del área operativa y concluyeron que el personal de dicha área tiene la capacidad de innovar aplicando las variables de estudio el cual les ayuda en su labor diaria.

Chacón J., Lopez E. & Arias J. (2022) en su estudio realizado en Colombia, buscaron analizar el impacto entre liderazgo compartido en los equipos directivos y el desempeño organizacional, su muestra fue de 113 integrantes de equipos directivos donde se les aplicó un cuestionario, concluyeron que es de suma importancia compartir las responsabilidades del liderazgo entre los colaboradores del directivo para fomentar el capital social permitiendo alcanzar los objetivos de la empresa con un mejor desempeño ya que teniendo más opiniones de personal de directivos conlleva a tener mejores resultados y tomar decisiones adecuadas.

Ochoa, A. & Cruz, V. (2021) en su artículo realizado en Guayaquil. Indicó su objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional en la unidad educativa "Salitre". Teniendo una muestra de 39 docentes a quienes se le realizó encuestas por cada variable; utilizando el Rho de Spearman; concluyeron que las variables se relacionan de manera positiva. Asimismo, se obtuvo una relación entre la variable en proceso, trabajo en equipo y sus dimensiones de clima organizacional, donde nos dice que tener un buen clima organizacional nos facilita en el camino a seguir para el cumplimiento de los objetivos que tiene el equipo de trabajo.

Rodríguez E., Pedraja L. & Ganga F. (2017) en su artículo "Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño de los equipos" llevada a cabo en Chile. tuvieron como objetivo explorar la relación entre las dos variables de estudio, los autores tuvieron un total de 38 equipos de dirección intermedia en una empresa. Concluyeron que los estilos de liderazgo son el 58,2% de la variabilidad del desempeño realizado, de igual manera se destaca que el liderazgo transaccional, transformacional y el estilo *laissez faire* destacan pertinencia a la hora de explicar el desempeño de los equipos estudiados el cual se discuten los alcances, limitaciones e implicancias de la investigación.

Reyes, P. (2021) la variable trabajo en equipo estudiada en este artículo es aplicable en diversos escenarios, así lo precisó en su investigación gestión directiva y trabajo en equipo, realizada en Ecuador a 100 docentes, donde afirma que las gestiones directivas son significativas para el trabajo en equipo de dicha Unidad Educativa Fiscal "Duran" y las habilidades para dirigirlos son eficientes. Concluyó con una alta viabilidad para ambas variables en estudio.

Ruiz, S.; Zúñiga, S. & Cruz, A. (2022) en su investigación realizada en España. Indicó como objetivo comparar como los estudiantes perciben el aprendizaje en equipo con las herramientas informativas. Teniendo a 175 estudiantes como muestra de su estudio a quienes se les aplicó las encuestas, el resultado que obtuvieron muestran una preferencia general por utilizar las técnicas más informatizadas. Concluyeron que la combinación del aprendizaje en equipo con varias técnicas mejora el conocimiento de los estudiantes, integran habilidades grupales y sociales dando la disposición de ideas e interés.

Asgari, A.; Mezginejad, S. & Taherpour, f. (2020) su estudio se realizó en Irán. Teniendo como objetivo examinar el liderazgo transformacional y transaccional, en el comportamiento de los empleados, la satisfacción laboral y el apoyo organizacional. Teniendo una muestra de 250 trabajadores y con un enfoque descriptivo y correlacional. Como resultado se obtiene que el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el apoyo organizacional influye primordialmente en el comportamiento de los empleados; concluyeron que las organizaciones de dicho país deberían invertir en liderazgo transformación y satisfacción laboral, así como hacer una selección de gerente que tenga la empatía de liderar y motivación de trabajar.

A continuación, se presenta las teorías de la primera variable Liderazgo organizacional

Según (Julca, E. 2022) el liderazgo organizacional es un punto importante en las organizaciones donde se lleva a cabo un adecuado manejo, control y dirección en las mejores condiciones para la empresa.

Según (Coronado, E. Pozo, M, 2018) el liderazgo tiene por significado la influencia en un grupo de trabajo que tienen la capacidad suficiente de asumir retos con la única finalidad de ganar la confianza, el respeto para llegar a cumplir el objetivo en común.

Importancia: para Amasifuen k. (2020) mencionó que el liderazgo organizacional es importante ya que nos lleva a tener el compromiso con la misión, la comunicación y entendimiento de la visión, a tener seguridad en sí mismo y la integridad personal frente a la organización.

Características: para Ríos C. (2016) manifiesta las características de liderazgo organizacional basándose en el líder que debe enfocarse en tener una

sólida intelectualidad a nivel profesional, orienta y guía a los demás hacia una meta final generando ideas y proyectos que incluyen a todos.

Finalidad: Según Solano, K. (2018) la finalidad del liderazgo organizacional es ser creativos que adopten iniciativa, innovación y perseverantes para así alcanzar cada objetivo que tiene la empresa.

Objetivo: según Espinoza, A. (2021) menciona los objetivos del liderazgo organizacional es orientar los pensamientos, acciones y que fomente las capacidades de sus trabajadores dando confianza a cada uno de su equipo.

Según (Rojas, J. 2018) el liderazgo organizacional es la capacidad que tienen los líderes para influenciar en un determinado grupo de personas para que realicen las labores encargadas, lograr los objetivos y las metas planteadas por la organización.

Asimismo, se contempla las Dimensiones: Liderazgo transformacional: Este liderazgo es utilizado en las empresas que sirve para promover la estimulación intelectual, donde el líder tiene que tener una tolerancia psicológica, promoviendo de esta manera la motivación e inspiraciones por el crecimiento personal y laboral del colaborador en la organización.

Indicadores: Estimulación Intelectual, Motivación e inspiraciones y Tolerancia psicológica

Liderazgo transaccional: En este estilo de liderazgo un líder es motivado por su bien personal, donde presiona para el cumplimiento de metas por el tema de premio asociado que viene junto a ella. Cabe destacar que ocurre mayormente cuando el líder tiene la capacidad de premiar y sancionar al mismo tiempo.

Indicadores: Premio contingente, Gestión activa por excepción y Gestión pasiva por excepción

Liderazgo autoritario: En esta ocasión el líder se basa en el control estricto de las actividades realizadas por los colaboradores, teniendo poca empatía al tomar decisiones sin ser aprobadas o consultadas. Tiene un nivel alto de autoconfianza donde pretende ser catalizador de cambio recalcando siempre la meta que se tiene que cumplir.

Indicadores: Empatía, Autoconfianza y Catalizador de cambio

A continuación, se detalla las teorías de la segunda variable de trabajo en equipo

Quispe, J. & Mayta, J. (2021) nos habla que el trabajo en equipo es una agrupación de personas que está estructurado y sistematizado para realizar trabajos y objetivos en común donde cada uno de los integrantes participan activamente.

Según (Morales, G.; Neyra, L. 2017) el trabajo en equipo es una agrupación miembros reunidos con la única finalidad de convertirse en un equipo eficiente, eficaz y colaborativo.

Principios: el trabajo en equipo tiene sus principios conocer y aceptar los planes de la organización, mantener fluida la comunicación interna y la información compartida dando incentivos al equipo en vez de castigar. (Vizcarra A. 2017, citado por Toro, 2015)

Objetivo: Para Quichiz, A. & Zuñiga, A. (2022) el trabajo en equipo es tener comunicación, compartir y motivar ayudado de un liderazgo con la finalidad de recolectar información de los nuevos conocimientos dentro de la empresa.

Características: Huamani, W. (2019) las características de trabajo en equipo es la comunicación constante y fluida entre los colaboradores, motivación entre ellos para llegar a cumplir los objetivos y saber resolver los problemas que existan en el transcurso del camino.

Finalidad: López, D. (2019) indica la finalidad de trabajo en equipo es mantener unido y empoderado el equipo de trabajo con una comunicación clara y precisa.

Coronado, E. Pozo, M, (2018) asegura que el trabajo en equipo consiste en el esfuerzo y destrezas que existe entre los miembros del grupo con la finalidad de alcanzar a cumplir los objetivos.

Además, se menciona las Dimensiones: Responsabilidad compartida: Es el compromiso de cada equipo de trabajo y la cooperación que cada miembro posee para dar aportes bajo una ayuda mutua logrando un resultado final exitoso.

Indicadores: Compromiso, Cooperación y Ayuda mutua,

Visión del futuro: Son objetivos, metas y planes de la empresa donde los líderes son los encargados de transmitirlo al grupo de trabajo.

Indicadores: Objetivos, Metas y Planes

Compromiso voluntario: Una organización es sostenible cuando existe el involucramiento que es supervisado por los líderes de las diferentes áreas, donde cada colaborador muestra la identidad que posee para con la empresa.

Indicadores: Involucramiento e Identidad

Motivación: Se pretende que los grupos de trabajo alcancen su máximo rendimiento, donde los líderes se encargan de transmitir y contagiar las buenas prácticas, aptitudes y actitudes al resto del equipo

Indicadores: Máximo rendimiento y Transmisión de buenas prácticas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Sera básica. Al respecto, Concytec (2018) manifiesta que un estudio de tipo básica se dirige al conocimiento total para el análisis de los factores fundamentales y hechos observables a investigar. De acuerdo a Mejía et al. (2018) la investigación básica se basa en ciertos conocimientos conseguidos con el fin de dar una solución a los problemas de manera inmediata.

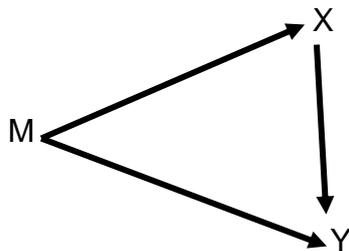
A la vez, será descriptivo debido a que se recopilará y presentará sistemáticamente datos compilados del objeto en estudio

Diseño de Investigación:

Será no experimental pues observamos a las variables en su estado natural y no existió manipulación de estas y de corte transversal. Pues, Hernández et al. (2014) nos señala que son los hechos de forma natural y poder analizarlos sin ninguna intervención ni modificación de las variables. En este diseño se realizará la medición de las variables en un solo momento.

El enfoque será cuantitativo puesto que se desarrollará y empleará algoritmos, modelos matemáticos cuantificables siendo estos analizados para nuestro estudio.

Esquema:



Donde:

M: Muestra

X: Variable Independiente: Liderazgo organizacional.

Y: Variable Dependiente: Trabajo en equipo.

3.2 Variables y operacionalización

Liderazgo organizacional:

Esta es la variable independiente y de categoría cuantitativa. Según (Rojas, E. 2018) el liderazgo organizacional es la capacidad que tienen los líderes para influenciar en un determinado grupo de personas para que realicen las labores encargadas, logrando metas y objetivos propuestos por la empresa.

Dimensiones: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y Liderazgo autoritario

Trabajo en equipo:

Esta es la variable dependiente de categoría cuantitativa. Según (Coronado, E. & Pozo, M. 2018) El trabajo en equipo consiste en el esfuerzo y destrezas que existe entre los miembros del grupo con la única intención de cumplir con los objetivos que la organización disponga.

Dimensiones: Responsabilidad compartida, visión del futuro, compromiso voluntario y motivación.

Escala de medición: este proyecto cuenta con una escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

En este proyecto tenemos como población a los colaboradores de una entidad financiera de Lambayeque, que está conformada por 44 personas.

Criterio de inclusión: Colaboradores de la empresa que laboren a tiempo completo y parcial que sean nombrados o con un contrato indefinido.

Criterio de exclusión: Colaboradores que tengan contratos a modo de renovación, con contratos de suplencia.

Tabla 1 Población

colaboradores	Cantidad
Nombrados / contrato indefinido	40
contratos de renovación y de suplencia	4
TOTAL	44

Fuente: elaboración propia

Muestra

Según Bernardo et al. (2019) nos habla que la muestra es una parte simbólica de una población, seleccionada bajo una regla racional, a través de ello se podrá realizar una difusión de los resultados en la población.

La muestra de este proyecto de investigación está formada por los colaboradores de la empresa; es decir, por las 40 personas.

Muestreo

En el muestreo se considera a las 40 personas de una entidad financiera de Lambayeque.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En este proyecto se aplicará la encuesta, dirigidos a los colaboradores de la entidad financiera de Lambayeque para lograr recabar información sobre los problemas que presenta la empresa, el cual se realizará de manera virtual mediante formulario de Google <https://forms.gle/hrW97fhPiYm4k6f26>

Instrumento: se utilizará el cuestionario el cual nos servirá para la recolección de datos, dirigido a las personas que serán objeto de estudio, el cual consto de 9 interrogantes para analizar la variable de liderazgo organización y de 16 interrogantes enfocadas en analizar la variable trabajo en equipo la misma que se aplico ha 40 trabajadores de dicha entidad de estudio. Donde ambos instrumentos de las variables en estudio estarían basados en una escala Likert con cinco categorías (5: siempre, 4: casi siempre, 3: a veces, 2: casi nunca y 1: nunca)

Para analizar los resultados se tomo en cuenta intervalos con tres niveles: nivel malo: casi nunca y nunca, nivel regular: a veces y nivel bueno: siempre y casi siempre

Validez: Vara (2012) menciona que la validación por juicio por expertos es un método de validación donde se puede condensar el conocimiento y la opinión informada de expertos. En nuestro caso la validación se realizará por tres especialistas en la temática de preferencia administradores con maestría.

Tabla 2 Lista de expertos

Experto	Especialidad
Dr. García Yovera Abraham José	Administración
Mg. German Cáceres Manuel Lorenzo	Administración
Mg. Villanueva Villacorta Jorge Robinson	Administración

Nota: Mg.: Magister, Dr.: Doctor

Confiabilidad: En este estudio se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento y se realizará a través del SPSS v.25.

3.5 Procedimientos

Para realizar este estudio se hicieron una serie de acciones: En primer lugar se localizó se identificó el problema por consiguiente se determinó las variables a estudiar, se hizo búsquedas en las diferentes plataformas de sitios web con el fin de reunir diversa información que permitieron profundizar y dar mayor peso a esta investigación, La técnica de este estudio es la encuesta y el instrumento el cuestionario, se solicitó la autorización de uso de la información al gerente de la empresa financiera, Por último, se determinaran las conclusiones y recomendaciones de dicho proyecto en estudio.

3.6 Método de análisis de datos.

Primero se recopilará la información del cuestionario aplicado después se procedió con la tabulación de los datos en un Excel, y luego se procesarán utilizando el software SPSS v.25, de donde se extraerá la información requerida, para reflejar el análisis final mediante la estadística descriptiva (tablas y gráficos) e inferencial (prueba Rho Spearman).

3.7 Aspectos Éticos

Según Hernández et al. (2014), los aspectos éticos son aquellos valores que como investigadores llegan a aplicar en su estudio vigilando la ética profesional en todos los procedimientos a realizar. Se respetará a los autores de cada investigación citada en las referencias, como también cada uno de los datos obtenidos, estas se procesarán sin cambios ni modificaciones.

El presente estudio se elaboró considerando las pautas de la Guía de elaboración de proyecto de investigación cumpliendo lo señalado para cada capítulo, así mismo se desarrolló bajo las normas de la Universidad Cesar Vallejo.

Los datos obtenidos son totalmente reales y auténticos, la redacción está hecha a base de las normas APA versión 7, finalmente se pidió de forma correcta las autorizaciones que requiere este trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1 Prueba de Normalidad

Tabla 3 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo organizacional	,168	40	,006	,896	40	,001
Trabajo en equipo	,175	40	,003	,894	40	,001

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Shapiro-wilk: Población menor a 50 personas

Kolmogorov-smirnov: Población mayor a 50 personas

Interpretación: observamos que la tabla 3 se empleara lo que es Shapiro-Wilk, pues tenemos una población menor a 50. Los datos analizados muestran una conducta o comportamiento no paramétrico debido a que el nivel de significancia nos arroja como resultado un 0.001 para liderazgo organizacional y trabajo en equipo al mismo tiempo.

A continuación, se describen los resultados encontrados con respecto a nuestros objetivos propuestos en un principio.

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre liderazgo organizacional y responsabilidad compartida en el trabajo en equipo.

Tabla 4 Correlación de liderazgo organizacional y responsabilidad compartida

			Liderazgo organizacional	Responsabilidad compartida
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Responsabilidad compartida	Coefficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: Según la tabla 4 observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo que decimos que existe relación aceptable y significativa

entre liderazgo organizacional y responsabilidad compartida en el trabajo en equipo, según la correlación de Rho de Spearman 0.892.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre liderazgo organizacional y visión del futuro en el trabajo en equipo.

Tabla 5 Correlación de liderazgo organizacional y visión del futuro

			Liderazgo organizacional	Visión del futuro
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Visión del futuro	Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: Según la tabla 5 se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 entonces existe relación aceptable y significativa entre liderazgo organizacional y visión del futuro en el trabajo en equipo, según la correlación de Rho de Spearman 0.917.

Objetivo específico 03: determinar la relación entre liderazgo organizacional y el compromiso voluntario en el trabajo en equipo.

Tabla 6 Correlación de liderazgo organizacional y compromiso voluntario

			Liderazgo organizacional	Compromiso voluntario
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso voluntario	Coeficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: Según la tabla 6 se aprecia que el nivel de significancia es menor a 0.05, se concluye que existe relación aceptable y significativa entre liderazgo organizacional y el compromiso voluntario en el trabajo en equipo, según la correlación de Rho de Spearman 0.910.

Objetivo específico 04: determinar la relación entre liderazgo organizacional y la motivación en el trabajo en equipo.

Tabla 7 *Correlación de liderazgo organizacional y motivación*

			Liderazgo organizacional	Motivación
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,923**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación	Coefficiente de correlación	,923**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: En la tabla 7 se aprecia un nivel de significancia menor a 0.05 por lo que existe relación aceptable y significativa entre liderazgo organizacional y la motivación en el trabajo en equipo, según la correlación de Rho de Spearman 0.923.

Objetivo general: Determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo.

Tabla 8 *Correlación de liderazgo organizacional y trabajo en equipo*

			Liderazgo organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: Observamos en la tabla 8 observamos que el nivel de significancia es menor 0.05 por lo tanto existe la relación entre liderazgo organizacional y trabajo en equipo, según la correlación de Rho de Spearman 0.930.

1.1. Análisis descriptivo de la variable y dimensión:

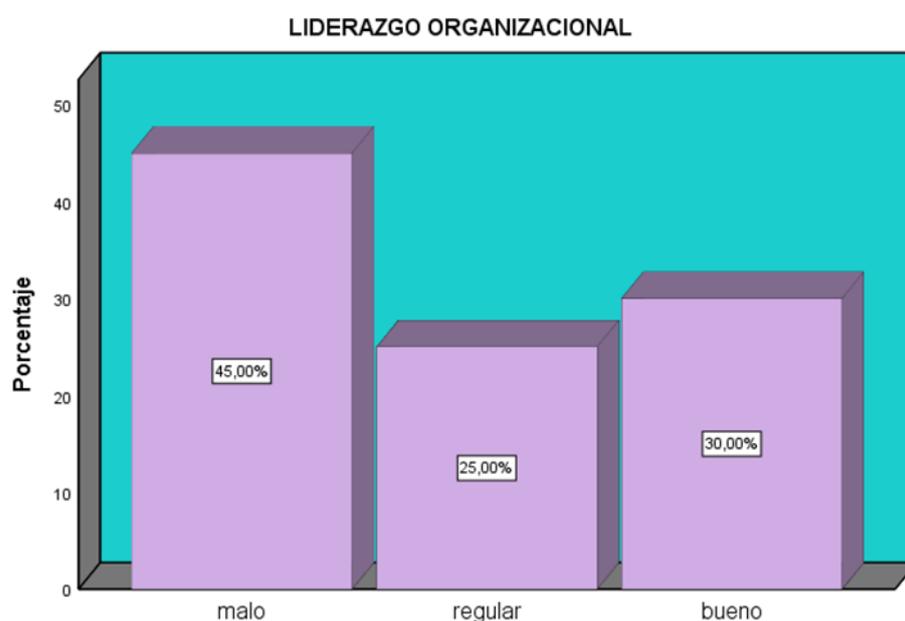
Tabla 9 Primera variable (V1) “Liderazgo organizacional”

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	18	45,0	45,0	45,0
	regular	10	25,0	25,0	70,0
	bueno	12	30,0	30,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Gráfico 1 Primera variable (V1) “Liderazgo organizacional”



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: Observamos en el gráfico 1 en cuanto al liderazgo organizacional se determinó que el 45% de los encuestados lo considera malo, el 25% regular y el 30% bueno. Además, el 45% nos indica que no existe un liderazgo transformacional, hace falta aliento, motivación e inspiración a los empleados para seguir mejorando y cumpliendo los objetivos empresariales.

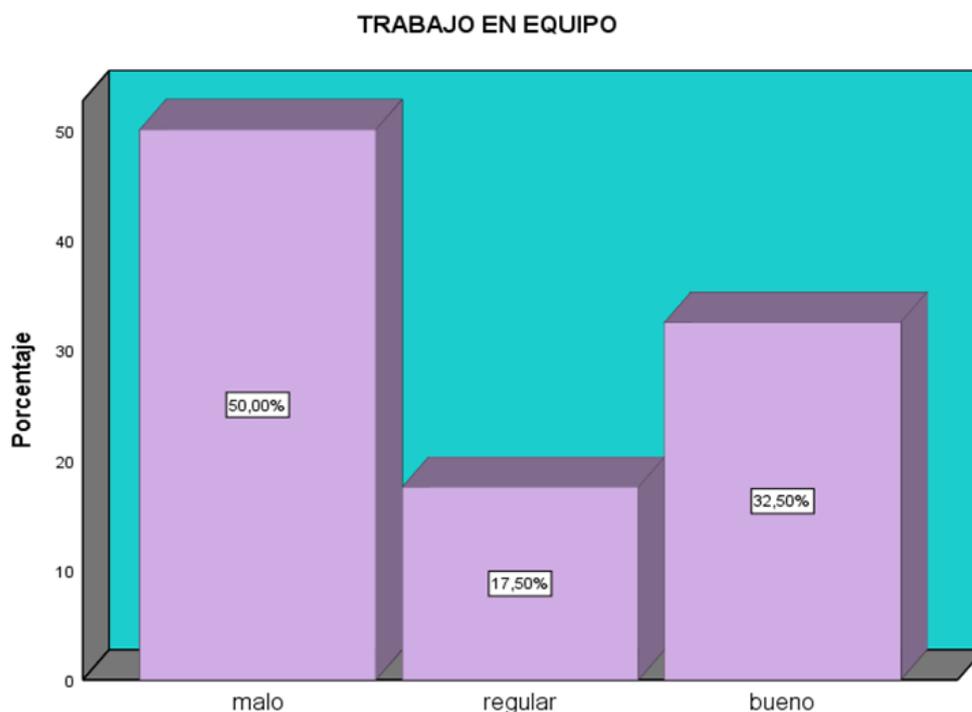
Tabla 10 Segunda variable (V2) “Trabajo en equipo”

TRABAJO EN EQUIPO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	20	50,0	50,0	50,0
	regular	7	17,5	17,5	67,5
	bueno	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Gráfico 2 Segunda variable (V2) “Trabajo en Equipo”



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: En el gráfico 2 se puede observar con respecto al trabajo en equipo, el 50% de encuestados lo determinó como malo, el 17.50% como regular y el 32.50% como bueno. El 50% nos indica que no existe responsabilidad y compromiso voluntario por parte de los colaboradores para con la empresa. También nos indica que hace falta motivación por parte de los líderes, impidiendo que los colaboradores lleguen a su máximo rendimiento.

Tabla 11 Primera dimensión de V2

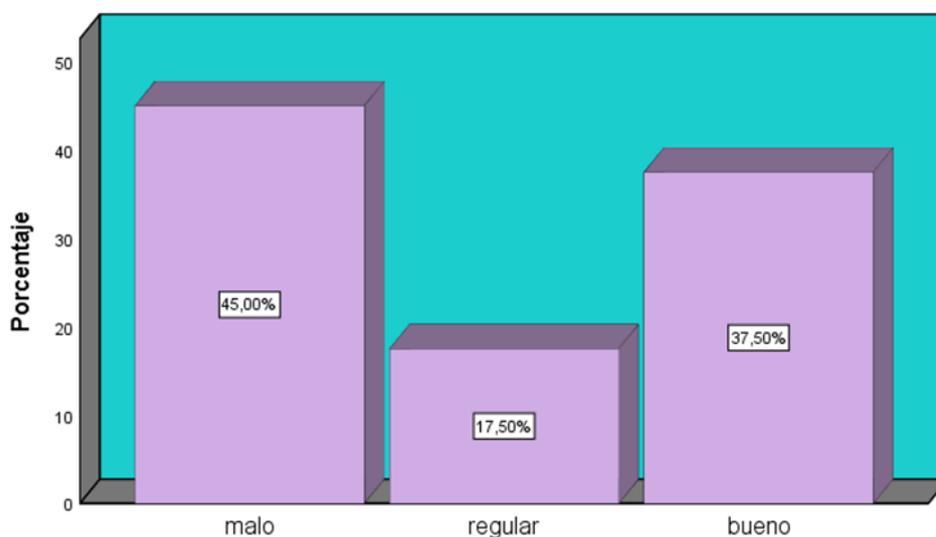
RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	18	45,0	45,0	45,0
	regular	7	17,5	17,5	62,5
	bueno	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Gráfico 3 Primera dimensión de V2

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: Con respecto a la primera dimensión, responsabilidad compartida, en el gráfico 3 observamos que el 45% de los encuestados lo determinó como malo, el 17.50% como regular y el 37.50% como bueno. El 45% nos dice que no existe compromiso por parte de los jefes para definir de manera clara las funciones de los colaboradores y de esta manera puedan alcanzar los objetivos que la empresa requiere.

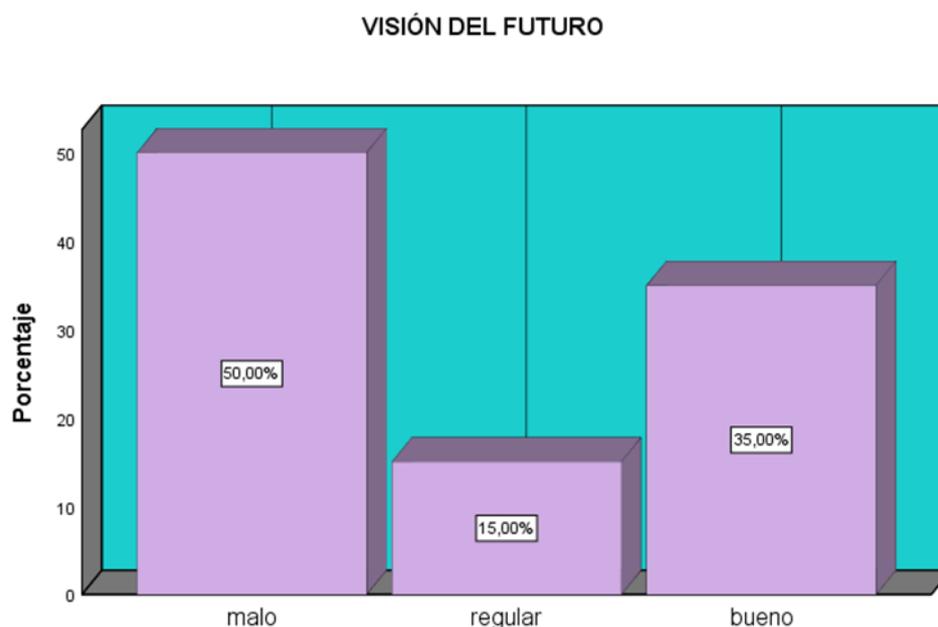
Tabla 12 Segunda dimensión de V2

VISIÓN DEL FUTURO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	20	50,0	50,0	50,0
	regular	6	15,0	15,0	65,0
	bueno	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Gráfico 4 Segunda dimensión de V2



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: En el gráfico 4 se puede observar la segunda dimensión, visión del futuro, que el 50% de los encuestados lo consideró como malo, el 15% como regular y el 35% como bueno. El 50% nos indica que los equipos de trabajo no realizan labores conjuntas para alcanzar los objetivos y metas propuestas por la institución.

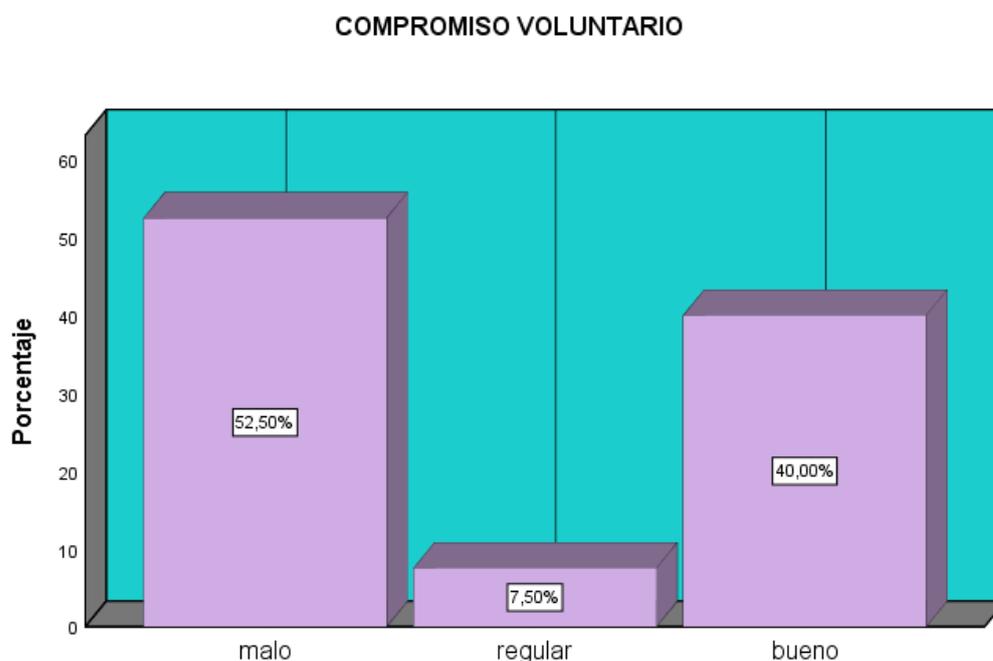
Tabla 13 Tercera dimensión de V2

COMPROMISO VOLUNTARIO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	21	52,5	52,5	52,5
	regular	3	7,5	7,5	60,0
	bueno	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Gráfico 5 Tercera dimensión de V2



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: Con respecto a la tercera dimensión, compromiso voluntario, se observa en el gráfico 5 que el 52.50% de los encuestados lo determinó como malo, el 7.50% como regular y el 40% como bueno. El 52.50% nos indica que los líderes no transmiten trabajo conjunto, el cual impide que los colaboradores se involucren en los objetivos de la empresa.

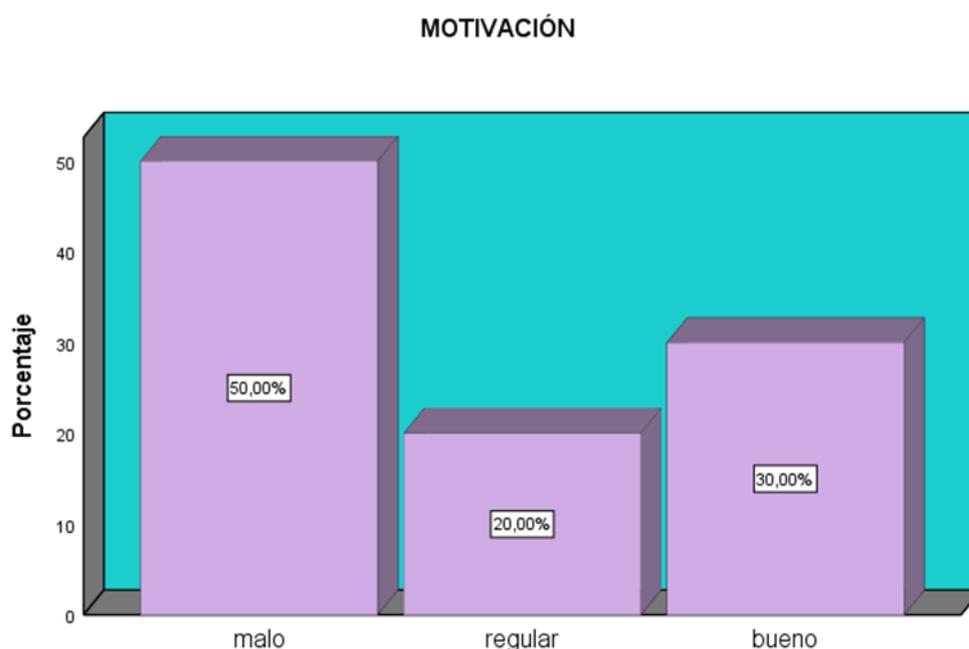
Tabla 14 Cuarta dimensión de V2

MOTIVACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	20	50,0	50,0	50,0
	regular	8	20,0	20,0	70,0
	bueno	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Gráfico 6 Cuarta dimensión de V2



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: En el gráfico 6 se puede apreciar la cuarta dimensión, motivación, el 50% de encuestados lo consideró como malo, el 20% como regular y el 30% como bueno. El 50% nos indica que los jefes no realizan constante motivación a los colaboradores para que lleguen a su máximo rendimiento en las metas asignadas.

V. DISCUSION

Según el objetivo general, determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque, 2022. Los resultados en la tabla 4 se muestra un nivel de correlación positiva muy alta ($r=0.930$) donde refleja que existe conexión entre el liderazgo organizacional y trabajo en equipo. Datos que, al ser comprobados con lo encontrado por Ascencio G; (2018) es su estudio liderazgo organizacional y desempeño laboral, concluyó que la existencia de un buen liderazgo permite desarrollar de manera óptima el trabajo en las diferentes áreas de la Municipalidad del distrito de Sihuas. Y según Lázaro, W. (2018) en su investigación liderazgo gerencial y trabajo en equipo, en su estudio reafirma que el liderazgo influye para que el trabajo en equipo sea eficiente y productivo. Con estos datos encontrados por estos dos autores se reafirma que el liderazgo organizacional contribuye positivamente al trabajo en equipo, encontrándose que estas dos variables van de la mano para un óptimo funcionamiento de las actividades de la empresa y ésta se desarrolle de la mejor manera para que en un futuro cumpla con su visión y misión. De acuerdo con la teoría de Rojas, J. (2018) el liderazgo organizacional es la capacidad que tienen los líderes para influenciar en un determinado grupo de personas para que realicen las labores encargadas en beneficio para la empresa.

El primer objetivo, determinar la relación entre liderazgo organizacional y responsabilidad compartida en el trabajo en equipo. Los resultados de la tabla 5 muestran una correlación positiva alta ($r=0.892$) donde se refleja que si existe relación entre el liderazgo organizacional y responsabilidad compartida. Datos que, al ser comparados con lo encontrado por Chacón J., López E. & Arias J. (2022) en su estudio realizado en Colombia, liderazgo compartido y el desempeño organizacional, afirma que, es importante compartir las responsabilidades para llegar a alcanzar las metas dentro de la empresa y según Ochoa, A. & Cruz, V. (2021) en su artículo titulado trabajo en equipo y clima organizacional, concluye que el clima organizacional es

fundamental en una empresa e influyente para que el trabajo en equipo sea el óptimo y se desarrolle de la mejor manera. Con los datos obtenidos de estos dos autores se confirma que el correcto liderazgo conduce a que los miembros del equipo desempeñen sus labores mediante una responsabilidad compartida, además facilita que los colaboradores o integrantes del grupo de trabajo se sientan a gusto en la empresa y el área donde desempeñan sus funciones, facilitando a que desarrollen sus tareas de una mejor manera, tenemos presente la teoría de Rojas, J. (2018) el correcto liderazgo permite que los colaboradores compartan funciones para lograr objetivos y metas propuestas, además permite que el compromiso de cada equipo de trabajo y la cooperación que cada miembro posee puedan dar aportes bajo una ayuda mutua logrando un resultado final exitoso.

El segundo objetivo, determinar la relación entre liderazgo organizacional y visión del futuro en el trabajo en equipo, los resultados de la tabla 6 muestra una correlación positiva muy alta ($r=0.917$) donde se refleja que existe relación entre el liderazgo organizacional y visión del futuro. Datos que, al ser comparados con lo hallado por Mendoza, T. (2017) en su informe liderazgo participativo y trabajo en equipo en la municipalidad de Huaraz, concluyó que, si existe un correcto liderazgo participativo, el trabajo en equipo será desarrollado de manera adecuada cumpliendo la visión de la empresa y Según Lee, M. (2020) en su investigación venta y trabajo en equipo en una financiera, donde llegó a la conclusión que el adecuado trabajo en equipo permite que la organización realice mejores estrategias de ventas con el único fin de influir a los consumidores en su decisión de consumo. Con lo obtenido por estos dos autores se confirma que el liderazgo organizacional aporta para la visión que tiene la empresa y que trabajar en equipo permite que la empresa desarrolle mejor sus objetivos, la unión y responsabilidad de los colaboradores para con sus funciones y la empresa permite que se desarrolle y se construya estrategias para las diferentes áreas que pueda tener la organización, esto está relacionado con la teoría de Amasifuen k. (2020) mencionó que el liderazgo organizacional es importante ya que nos lleva a tener el compromiso con la misión, la comunicación y entendimiento

de la visión, a tener seguridad en sí mismo y la integridad personal frente a la organización. Son objetivos, metas y planes de la empresa donde los líderes son los encargados de transmitirlo al grupo de trabajo.

El tercer objetivo, determinar la relación entre liderazgo organizacional y el compromiso voluntario en el trabajo en equipo, los resultados de la tabla 7 muestra una correlación positiva muy alta ($r=0.910$) donde se refleja que existe relación entre el liderazgo organizacional y compromiso voluntario. Datos que, al ser comparados con lo encontrado por Rodríguez E., Pedraja L. & Ganga F. (2017) en su artículo “Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño de los equipos”, concluyó que, según el estilo de liderazgo aplicado en los equipos de trabajo, estos muestran en compromiso que tienen con la organización y Lapa, E. (2021) en su investigación trabajo en equipo y el clima organizacional en la municipalidad provincial de Huanta que es importante regular el clima organizacional porque está enfocado al desarrollo de tareas en equipo para después concluir que para el óptimo desarrollo de las labores de un equipo de trabajo la influencia de un líder es importante, a esto también contribuye el óptimo clima que presenta la empresa, Con estos datos que presentan los autores se confirma que el correcto liderazgo organizacional permite que los colaboradores tengan de manera voluntaria compromiso con la empresa, logrando un alto rendimiento en su área de trabajo, además un buen liderazgo ayuda a sus integrantes a ser mejores, ayudándoles a entender el rol que deben cumplir dentro de su área de trabajo, esto se relaciona con la teoría de Coronado, E. Pozo, M, (2018) asegura que cuando existe el involucramiento por parte de los líderes para realizar supervisiones constantes a las diferentes áreas donde cada colaborador se desempeña, éstos mostrarían compromiso que posee para con la empresa.

Finalmente, el cuarto objetivo específico determinar la relación entre liderazgo organizacional y la motivación en el trabajo en equipo, los resultados obtenidos en la tabla 8 muestran una correlación positiva muy alta ($r=0,923$) donde se observa que existe conexión aceptable y significativa entre las dos variables presentadas. Datos que, al ser comparados con lo encontrado por Roque V.; Arriaga A. (2019) liderazgo, aprendizaje

organizacional y administración del personal operativo, concluyó que, un correcto liderazgo aporta a que los colaboradores se sientan motivados con la capacidad de innovar ideas la cual les ayuda en su labor diaria. Con esto se confirma que el correcto liderazgo personal influye en la motivación de los colaboradores para que puedan realizar sus diversas labores llegando a sus metas que manda la organización de acuerdo con la teoría de Quichiz, A. & Zuñiga, A. (2022) el trabajo en equipo es tener comunicación, compartir y motivar ayudado de un liderazgo con la finalidad de recolectar información de los nuevos conocimientos dentro de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a nuestro objetivo general se concluye que existe una relación aceptable y significativa entre las variables de estudio de ésta investigación, esto es gracias al resultado que arrojó el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un 0.930. Además, el 45% de los encuestados considera que no existe liderazgo organizacional y trabajo en equipo, por lo que se puede decir que el aplicar un correcto liderazgo mejora la conducción y productividad del trabajo en equipo, de acuerdo a la teoría del trabajo en equipo que tiene por finalidad trabajar de manera eficiente, eficaz y colaborativa.
2. En el primer objetivo específico, se concluye que el 45% de los encuestados determinó que existe poca responsabilidad compartida por parte de los colaboradores, esto se debe al mal manejo del liderazgo por parte de los jefes, no transmiten de manera clara las reglas para que los colaboradores se involucren con los objetivos de la empresa, nos basamos en la teoría del trabajo en equipo que se debe compartir información oportuna y fluida para mejorar la comunicación interna.
3. En el segundo objetivo específico, se concluye que el 50% de los colaboradores determinó que no existe visión para los colaboradores, esto se debe a que los jefes no comunican de manera oportuna el plan operativo a seguir y los tiempos para el cumplimiento de metas. De esta manera para que los equipos puedan alcanzar las propuestas tienen que estar monitoreados constantemente. Conforme a la característica del trabajo en equipo que es la comunicación constante y fluida entre los colaboradores, para cumplir los objetivos y resolver los problemas futuros.
4. En el tercer objetivo específico, se concluye que el 52.5% de los encuestados determinó que no existe un compromiso voluntario en los equipos de trabajo, esto se debe a que no existe un rol de líder que les permite sentirse identificados con la empresa. En toda empresa la gerencia debe tener cierto nivel de confianza con los colaboradores, donde se sientan involucrados en las responsabilidades propias de la empresa. Según la teoría del trabajo en equipo el cual nos dice que los integrantes de un grupo de trabajo deben participar activamente, involucrándose sistemáticamente en los objetivos empresariales.

5. En el cuarto objetivo específico, se concluye que el 50% de los colaboradores se sienten desmotivados, esto se debe a que los jefes no apoyan a los colaboradores para que éstos lleguen a su máximo rendimiento. La motivación es fundamental, de esta manera la sensación de pertenencia al equipo aumentará, así como el rendimiento, con respecto a la teoría de liderazgo organizacional donde menciona que los líderes tienen la capacidad de influenciar a los trabajadores para que realicen las labores encargadas, lograr las metas y objetivos planteados por la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto al objetivo general se recomienda al jefe inmediato mejorar la conformación de equipos, a fin de dar las pautas de una manera clara y precisa, para que de esta manera se pueda llevar un orden, exista cumplimiento de metas, explicar de manera correcta la estructura de metas y la forma de hacer llegar los incentivos, pues así se mejora la motivación para los colaboradores el trabajo en equipo mejorara.
2. En el primer objetivo específico se recomienda al jefe seguir fortaleciendo los equipos con reuniones para compartir el problema y escuchar las posibles soluciones, el jefe debe dar aportes constructivos, mejoras y soluciones a corto y mediano plazo. A la gerencia, mostrar compromiso con los colaboradores para que se cumplan los objetivos propuestos mediante el trabajo en equipo.
3. En el segundo objetivo específico, se recomienda a la gerencia comunicar de manera oportuna y clara el plan operativo a seguir para el cumplimiento de metas, detallando el contenido de cada incentivo, para que los colaboradores puedan manejar sus tiempos y organizase de la mejor manera para llegar a cumplir las metas propuestas por la empresa.
4. En el tercer objetivo se recomienda al jefe involucrar en los equipos de trabajo a todo el personal en las actividades y responsabilidades de la institución logrando la identidad de los colaboradores para con la empresa, esto se verá reflejado en el compromiso voluntario por parte de los trabajadores.
5. En el cuarto objetivo específico se recomienda, al jefe inmediato dar motivación a los colaboradores brindando confianza para que estos puedan brindar ideas de apoyo y mejora para la empresa, siempre realizando reuniones de trabajo con los colaboradores para preguntar las inquietudes, aceptar sugerencias y brindar soluciones. De esta manera los colaboradores se sientan valorados y motivados para llegar a su máximo rendimiento.

REFERENCIAS

- Alarcón, C. (2020). *Estrategias de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación agencia Chiclayo*. Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47795/Alarc%C3%B3n_BCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amasifuen Manuyama, K. (2020). EL LIDERAZGO Y LA IMPORTANCIA EN LAS ORGANIZACIONES. *alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_4fdb1be6f73cd664b9dc1ea75560b86a
- Anning-Dorson, T. (2018). Innovation and competitive advantage creation: The role of organisational leadership in service firms from emerging markets. *ucv.primo*. Obtenido de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_journals_2068842736&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,organizational%20leadership&sortBy=
- Ascencio Alejos, G. M. (2018). Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. *repositorio.ucv*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19135>
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). El papel de los estilos de liderazgo en el comportamiento de ciudadanía organizacional a través de la mediación del apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral. *Scopus*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85078460417&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=liderazgo+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=80104522fe5999ced67b198d7a2f5077&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019>
- Bernardo, C., Carbajal, Y., & Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación Manual del estudiante . (1.^a ed.). *Universidad San Martín de Porres*.
- Chacón-Henao, J., López-Zapata, E., & Arias-Pérez, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social. *proquest*. Obtenido de <https://www.proquest.com/coronavirus/docview/2647405856/A75A1AA3851C43AFPQ/1?accountid=37408&parentSessionId=M3sp0v2pHbkYlpBT F4MsGYF7zsO01xFRWa7CqB58yBo%3D>
- Concytec. (2018). https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9.
- Coronado, E., & Pozo, M. (2018). Liderazgo Directivo y Trabajo en Equipo en la Institución Educativa Pública Yanamilla. Ayacucho, 2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32969/Coronado_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza Romo, A. V. (2021). Socialización organizacional y liderazgo como predictores del bienestar laboral en miembros de organizaciones. *La referencia*. Obtenido de http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/6280
- Gamero, A. R., Pacahuala, E. A., & Albites, G. A. (2021). El docente del siglo XXI: liderazgo para el trabajo en equipo. *Scielo*. Obtenido de

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572021000200041&lang=es
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. . (6.ª ed.). *Mexicana*.
- Huamani Ortiz, W. J. (2019). El trabajo en equipo y su influencia en la gestión institucional. *Alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UGV_f8297192b3645082af7cf6285ade28cc
- Julca, E. (2022). Liderazgo organizacional y gestión del capital humano en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Junín, 2021. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84335/Julca_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lapa Atao, E. (2021). Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019. *alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPCI_1329d73280ee6d964330efb3f340d30c
- Lazaro Huaman, W. O. (2018). Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del Hospital de la Policía Nacional del Perú Augusto Bernardino Leguía Salcedo Rímac, 2018. *Alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_126a33f20210f93c137044c78a9f05ca
- Lee Chávez, M. Á. (2020). Estrategia de ventas y trabajo en equipo en el área comercial de la financiera Crediscotia S.A., Huandoy, 2019. *repositorio.ucv*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50005>
- López Barbarán, J. (2022). Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021. *alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c0f159d524c7c995cf3771f92951e594
- López Guzmán, D. P. (2019). El trabajo en equipo de los colaboradores de un laboratorio: factores que afectan su eficiencia y el liderazgo de equipos. *La referencia*. Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/9587>
- Mejía, K., Reyes, C., & Sánchez, H. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística. . *Universidad Ricardo Palma*.
- Mendoza Vega, T. R. (2017). Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2016. *repositorio.ucv*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12004>
- Morales Benavides, G. J., & Neyra Huamani, L. (2017). Trabajo en equipo y el aprendizaje de administración en los estudiantes del I ciclo. *ucv.primo*. Obtenido de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002879150607001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInstitution&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=LibraryCatalog&query=any,contains,trabajo%20en%20equipo&offset=0
- Ochoa Jiménez, A. G., & Cruz Cisneros, V. F. (2021). Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020. *ucv.primo*. Obtenido de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002878645907001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search

- _scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,trabajo%20en%20equipo%20y%20clima%20or
- Ordóñez, C. A., Gaibor, A. O., & Mera, J. E. (2022). Herramientas de Gestión de Liderazgo Ético Dialógico: Una Oportunidad de Desarrollo Organizacional para la Eficiencia Productiva. *Scopus*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129192468&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=liderazgo+organizacional&sid=630a1b50b7f2ecc6d1862b5aebae90ac&sot=b&sdt=b&sl=39&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo+organizacional%29&relpos=0&citeCnt=0&search>
- Otache, I. (2019). The mediating effect of teamwork on the relationship between strategic orientation and performance of Nigerian banks. *ucv.primo*. Obtenido de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=crossref_primary_10_1108_EBR_10_2017_0183&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,teamwork%20bank&offset
- Peña Acevedo, J. L. (2018). The mediating effect of organizational culture on transformational leadership and performance in small and medium enterprises in Peru. *alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_72b2ab94013c9ea7b7892ebb8b86afbd
- Quichiz Chu, A., & Zuñiga Castillo, A. J. (2022). Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, 2021. *ucv.primo*. Obtenido de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002902266107001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,liderazgo%20participativo%20en%20el%20
- Quispe Punto, J. M., & Mayta Zuñiga, J. L. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la agencia BCP-Lab, La Molina, 2021. *repositorio.ucv*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84379/Quispe_PJM-Mayta_ZJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes Garrido, P. F. (2021). Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020. *repositorio.ucv*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos Gonzales, C. H. (2016). El liderazgo y el clima organizacional en Mibanco Moyobamba - período 2016. *alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8f9284a2ab1d9476c92c5c53c1a23dd8
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Ganga-Contreras, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281653630010.pdf>
- Rojas, J. (2018). LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR DE LA EMPRESA NOVADERMA SAC, MIRAFLORES, 2018. Obtenido de

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19308/Rojas_EJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romani Larrea, S. A. (2018). "Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2017". *alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_5034e5348d0cefd23fe3cc719dc39743
- Roque López, V. M., & Arriaga Martínez, A. A. (2019). El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal operativo en la Ciudad de México. *scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422019000400005
- Ruiz-Campo, S., Zúñiga-Jara, S., & Cruz-Chust, A. M. (2022). Percepción del aprendizaje con técnicas de trabajo en equipo por estudiantes universitarios. *Scopus*. Obtenido de [primo. Obtenido de \[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002880786507001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,comunicacion%20organizacional%20intern\]\(https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002880786507001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,comunicacion%20organizacional%20intern\)](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126686900&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=trabajo+en+equipo&sid=037143262d0d6deda41faaf6fc4400c7&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28trabajo+en+equipo%29&relpos=10&citeCnt=0&searchTerm=Sarmiento Gutierrez, K. M., & Alarcón Díaz, M. A. (2020). Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en la Institución Educativa N°1225)
- Solano Adrián, K. K. (2018). Liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización en el Ministerio de comercio exterior y turismo. Lima. 2018. *alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e267f47d099cd6e5135fa07480a9a593
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales . (3.a ed.). *Universidad San Martín de Porres*.
- Vizcarra Quiñones, A. M. (2017). Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016. *Repositorio UCV*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22040>
- Zaldívar, E. (2020). *Gestión de procesos y equipos de trabajo en una entidad bancaria en el distrito de Puente Piedra, Lima, 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50899/Zaldívar%3%advar_CE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS
ANEXO 1:

Matriz de operacionalización de la variable liderazgo organizacional

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Según (Rojas, E. 2018) el liderazgo organizacional es la capacidad que tienen los líderes para influenciar en un determinado grupo de personas para que realicen las labores con el objetivo de lograr los objetivos y alcanzar las metas propuestas por la organización.	El liderazgo organizacional se evalúa tomando en cuenta las dimensiones del liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el liderazgo autoritario a través del cuestionario de preguntas cerradas.	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Estimulación Intelectual	Ordinal
				Motivación inspiraciones	
				Tolerancia psicológica	
			LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Premio contingente	
				Gestión activa por excepción	
				Gestión pasiva por excepción	
			LIDERAZGO AUTORITARIO	Empatía	
				Autoconfianza	
				Catalizador de cambio	

Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
TRABAJO EN EQUIPO	El trabajo en equipo consiste en el esfuerzo y destrezas que existe entre los miembros del grupo con la única finalidad de cumplir con los objetivos que la empresa disponga. (Coronado, E. Pozo, M, 2018)	El trabajo en equipo se evalúa tomando en cuenta las dimensiones como la responsabilidad compartida, visión del futuro, compromiso voluntario y motivación a través del cuestionario de preguntas cerradas.	RESPONSABILIDAD COMPARTIDA	Compromiso	Ordinal
				Cooperación	
				Ayuda mutua	
			VISION DEL FUTURO	objetivos	
				Metas	
				Planes	
			COMPROMISO VOLUNTARIO	Involucramiento	
				Identidad	
			MOTIVACION	Máximo rendimiento	
				Transmisión de buenas practicas	

ANEXO 2: Matriz de consistencia de liderazgo organizacional y trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>problema general</p> <p>¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022?</p>	<p>objetivo general</p> <p>determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022</p>	<p>hipótesis general</p> <p>existe la relación entre liderazgo organizacional y trabajo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022</p>	<p>Variable 01</p>	<p>Dimensiones de variable 01</p> <p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p>	<p>Indicadores de variable 01</p> <p>Estimulación Intelectual Motivación inspiraciones Tolerancia psicológica</p>	<p>Tipo de Inv. Básica</p> <p>Diseño de Inv. No experimental</p> <p>Población: 44 colaboradores</p> <p>Muestra: 40 colaboradores</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
			<p>LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</p>	<p>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</p>	<p>Premio contingente Gestión activa por excepción Gestión pasiva por excepción</p>	
			<p>LIDERAZGO AUTORITARIO</p>	<p>Empatía Autoconfianza Catalizador de cambio</p>		
<p>problemas específicos</p> <p>¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y la responsabilidad compartida en el trabajo en equipo? -¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y la visión del futuro en el trabajo en equipo? -¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y el compromiso voluntario en el trabajo en equipo? -¿cómo se relaciona el liderazgo organizacional y la motivación en el trabajo en equipo?</p>	<p>objetivos específicos</p> <p>determinar la relación entre liderazgo organizacional y responsabilidad compartida en el trabajo en equipo -determinar la relación entre liderazgo organizacional y visión del futuro en el trabajo en equipo -determinar la relación entre liderazgo organizacional y el compromiso voluntario en el trabajo en equipo -determinar la relación entre liderazgo organizacional y la motivación en el trabajo en equipo</p>	<p>hipótesis específica</p> <p>existe relación entre liderazgo organizacional y responsabilidad compartida en el trabajo en equipo -existe la relación entre el liderazgo organizacional y visión del futuro en el trabajo en equipo -existe la relación entre el liderazgo organizacional y el compromiso voluntario en el trabajo en equipo -existe la relación entre liderazgo organizacional y la motivación en el trabajo en equipo</p>	<p>Variable 02</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>Dimensiones de variable 02</p> <p>RESPONSABILIDAD COMPARTIDA</p>	<p>Indicadores de variable 02</p> <p>Compromiso Cooperación Ayuda mutua</p>	
			<p>VISION DEL FUTURO</p>	<p>Objetivos Metas Planes</p>		
			<p>COMPROMISO VOLUNTARIO</p>	<p>Involucramiento Identidad</p>		
			<p>MOTIVACION</p>	<p>Máximo rendimiento Transmisión de buenas practicas</p>		

ANEXO 3:

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS										
Liderazgo organizacional y Trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque - 2022										
Generalidades										
El objetivo del estudio es determinar la relación entre Liderazgo organizacional y Trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque - 2022. Siendo su participación de forma anónima, así mismo; responder el cuestionario marcando una de las siguientes opciones por pregunta: Siempre=5, Casi Siempre=4, A veces=3, Casi Nunca=2 y Nunca=1, cabe indicar que los datos obtenidos son únicamente para ser tratados en esta investigación, cuidando la ética y profesionalismo de los colaboradores.										
PREGUNTAS GENERALES										
1. ¿Da su conocimiento informado?										
a. Si b. No										
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	VALORACION					
5	4	3	2	1						
ÍTEMS					5	4	3	2	1	
Variable 1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL										
	Liderazgo transformacional									
1	¿Los jefes de turno estimulan intelectualmente a todos los colaboradores para que se adapten al cambio de manera fácil y exitosa?									
2	¿La gerencia cumple con la entrega de incentivos en el tiempo establecido manteniendo la motivación de los colaboradores?									
3	¿El jefe inmediato mediante su rol de líder tiene tolerancia psicológica con los colaboradores en el entrenamiento al puesto de trabajo?									
	Liderazgo transaccional									
4	¿Los colaboradores son comprometidos con el trabajo por el premio contingente que otorgan los jefes en la flexibilidad de horarios?									
5	¿La gestión activa de los lideres cuando hay falta de personal satisface a todos los colaboradores en la									

	designación de nuevas funciones para evitar la acumulación de trabajo?					
	Liderazgo autoritario					
6	¿La empatía de los líderes hace que los colaboradores tengan confianza al momento de aplicar la nueva normativa de la empresa?					
7	¿El alto rendimiento y productividad de los líderes es transmitida a los colaboradores permitiéndoles conocer el nuevo escenario de trabajo?					
8	¿La empatía que tienen los líderes hace que todos los colaboradores tengan autoconfianza para aportar ideas de mejora?					
9	¿Los colaboradores están dispuestos a realizar sus tareas en función al cambio que ordena cada jefe?					
Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO						
	Responsabilidad compartida					
10	¿Los jefes de cada área muestran compromiso con cada colaborador y cada equipo de trabajo?					
11	¿La gerencia muestra compromiso con todos los colaboradores para que se cumplan los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el trabajo en equipo?					
12	¿Los equipos de trabajo tienen claramente definidos los objetivos y funciones mostrando compromiso con la empresa?					
13	¿La cooperación que mantienen los equipos de trabajo es responsabilidad del jefe inmediato superior?					
14	¿El jefe de área justifica con transparencia los criterios de cooperación de los colaboradores para la formación de equipos de trabajo?					
15	¿En los equipos de trabajo existe ayuda mutua para la distribución de la carga laboral y asignación de responsabilidades?					
	Visión del futuro					
16	¿Para alcanzar los objetivos en el desarrollo de tareas se monitorea el cumplimiento de los tiempos de los equipos de trabajo?					

17	¿Los equipos de trabajo trabajan conjuntamente alcanzando los objetivos y metas propuestas por la institución?					
18	¿El alto nivel de competencia de los colaboradores, facilita a los equipos de trabajo sobrepasar las metas propuestas?					
19	¿Los jefes comunican de manera oportuna y clara el plan a seguir para el cumplimiento de metas, detallando el contenido de cada incentivo?					
	Compromiso voluntario					
20	¿La alta efectividad que tienen los jefes en transmitir las reglas hace que todos los colaboradores se involucren con los objetivos de la empresa?					
21	¿El jefe inmediato mediante su rol de líder incentiva a los equipos de trabajo que tengan identidad para con la empresa?					
	Motivación					
22	¿Los jefes apoyan al cumplimiento de metas para que todos los colaboradores lleguen a su máximo rendimiento?					
23	¿Los jefes y encargados realizan constante motivación a los colaboradores para que lleguen a su máximo rendimiento en las metas asignadas?					
24	¿La trasmisión de buenas prácticas de los jefes permite que los colaboradores se hayan adaptado al cambio?					
25	¿La trasmisión de buenas prácticas de los jefes genera un alto rendimiento para que los colaboradores cumplan con las metas?					



Sección 1 de 2

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN UNA ENTIDAD DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE LAMBAYEQUE-2022

Consentimiento informado

Estimado(a) colaborador(a) el presente cuestionario forma parte de una investigación conducida por la Srta. Heleen Mariel González Cajusol y Luz Dery Jara Vásquez, estudiantes del Programa Formación para Adultos de la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo del estudio es determinar la relación entre Liderazgo Organizacional y trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque, 2022. Siendo su participación de forma anónima, así mismo; responder el cuestionario le tomara entre 5 a 10 minutos de su tiempo, marcando una de las siguientes opciones por pregunta: Siempre=5, Casi Siempre=4, A veces=3, Casi Nunca=2 y Nunca=1, cabe indicar que los datos obtenidos son únicamente para ser tratados en esta investigación, cuidando la ética y profesionalismo de los colaboradores.

Dimensión 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Pregunta 1, 2 y 3

1. Los jefes de turno estimulan intelectualmente a todos los colaboradores para que se adapten al cambio de manera fácil y exitosa. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Experto 1.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
1	Los jefes de turno estimulan intelectualmente a todos los colaboradores para que se adapten al cambio de manera fácil y exitosa.	X		X		X		
2	La gerencia cumple con la entrega de incentivos en el tiempo establecido manteniendo la motivación de los colaboradores.	X		X		X		
3	El jefe inmediato mediante su rol de líder tiene tolerancia psicológica con los colaboradores en el entrenamiento al puesto de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los colaboradores son comprometidos con el trabajo por el premio contingente que otorgan los jefes en los horarios.	X		X		X		
5	La gestión activa de los líderes cuando hay falta de personal satisface a todos los colaboradores en la designación de nuevas funciones y evitar la acumulación de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO AUTORITARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La empatía de los líderes hace que los colaboradores tengan confianza al momento de aplicar la nueva normativa de la empresa	X		X		X		
7	El alto rendimiento y productividad de los líderes es transmitida a los colaboradores permitiéndoles conocer el nuevo escenario de trabajo.	X		X		X		
8	La empatía que tienen los líderes hace que todos los colaboradores tengan autoconfianza para aportar ideas de mejora.	X		X		X		
9	los colaboradores están dispuestos a realizar sus tareas en función al cambio que da cada jefe.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar la información necesaria en cuanto a liderazgo organizacional y trabajo en equipo para luego realizar el análisis correspondiente y determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022.
Nombres y apellidos del experto	German Cáceres Manuel Lorenzo
Documento de identidad	09448253
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Mg. En Administración y Dirección de Empresas
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	972 923 966
Firma	
Fecha	23 /06 / 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO (VARIABLE 2)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD COMPARTIDA								
1	Los jefes de cada área muestran compromiso con cada colaborador y cada equipo de trabajo.	X		X		X		
2	La gerencia muestra compromiso con todos los colaboradores para que se cumplan los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
3	Los equipos de trabajo tienen claramente definidos los objetivos, funciones mostrando compromiso con la empresa.	X		X		X		
4	La cooperación que mantienen los equipos de trabajo es responsabilidad del jefe inmediato superior.	X		X		X		
5	El jefe de área justifica con transparencia los criterios de cooperación de los colaboradores para la formación de equipos de trabajo.	X		X		X		
6	En los equipos de trabajo existe ayuda mutua para la distribución de la carga laboral y asignación de responsabilidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: VISIÓN DEL FUTURO								
7	Para alcanzar los objetivos en el desarrollo de tareas se monitorea el cumplimiento de los tiempos de los equipos de trabajo.	X		X		X		
8	Los equipos de trabajo trabajan conjuntamente alcanzando los objetivos y metas propuestas por la institución.	X		X		X		
9	El alto nivel de las competencias de los colaboradores, facilita a los equipos de trabajo llegar a las metas propuestas.	X		X		X		
10	Los jefes comunican de manera oportuna y clara el plan a seguir para el cumplimiento de metas, detallando el contenido de cada kit de incentivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO VOLUNTARIO								
11	La alta efectividad que tienen los jefes en transmitir las reglas hace que todos los colaboradores se involucren con los objetivos de la empresa.	X		X		X		
12	El jefe inmediato mediante su rol de líder incentiva a los equipos de trabajo que tengan identidad para con	X		X		X		
	la empresa.							
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN								
13	Los jefes apoyan al cumplimiento de metas para que todos los colaboradores lleguen a su máximo rendimiento.	X		X		X		
14	Los jefes y encargados realizan constante motivación a los colaboradores para que lleguen a su máximo rendimiento en las metas asignadas.	X		X		X		
15	La trasmisión de buenas prácticas de los jefes permite que los colaboradores se hayan adaptado al cambio.	X		X		X		
16	La trasmisión de buenas prácticas de los jefes genera un alto rendimiento para que los colaboradores cumplan con las metas.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar la información necesaria en cuanto a liderazgo organizacional y trabajo en equipo para luego realizar el análisis correspondiente y determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022.
Nombres y apellidos del experto	German Cáceres Manuel Lorenzo
Documento de identidad	09448253
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Mg. En Administración y Dirección de Empresas
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	972 923 966
Firma	
Fecha	23 /06 / 2022

Experto 2.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
1	Los jefes de turno estimulan intelectualmente a todos los colaboradores para que se adapten al cambio de manera fácil y exitosa.	Si		Si		Si		
2	La gerencia cumple con la entrega de incentivos en el tiempo establecido manteniendo la motivación de los colaboradores.	Si		Si		Si		
3	El jefe inmediato mediante su rol de líder tiene tolerancia psicológica con los colaboradores en el entrenamiento al puesto de trabajo.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los colaboradores son comprometidos con el trabajo por el premio contingente que otorgan los jefes en los horarios.	Si		Si		Si		
5	La gestión activa de los líderes cuando hay falta de personal satisface a todos los colaboradores en la designación de nuevas funciones y evitar la acumulación de trabajo.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO AUTORITARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La empatía de los líderes hace que los colaboradores tengan confianza al momento de aplicar la nueva normativa de la empresa	Si		Si		Si		
7	El alto rendimiento y productividad de los líderes es transmitida a los colaboradores permitiéndoles conocer el nuevo escenario de trabajo.	Si		Si		Si		
8	La empatía que tienen los líderes hace que todos los colaboradores tengan autoconfianza para aportar ideas de mejora.	Si		Si		Si		
9	los colaboradores están dispuestos a realizar sus tareas en función al cambio que da cada jefe.	Si		Si		Si		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar la información necesaria en cuanto a liderazgo organizacional y trabajo en equipo para luego realizar el análisis correspondiente y determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022.
Nombres y apellidos del experto	Abraham José García Yovera
Documento de identidad	80270538
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Gestión Pública
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	979405778
Firma	
Fecha	29 /06 / 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD COMPARTIDA							
1	Los jefes de cada área muestran compromiso con cada colaborador y cada equipo de trabajo.	Si		Si		Si		
2	La gerencia muestra compromiso con todos los colaboradores para que se cumplan los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el trabajo en equipo.	Si		Si		Si		
3	Los equipos de trabajo tienen claramente definidos los objetivos, funciones mostrando compromiso con la empresa.	Si		Si		Si		
4	La cooperación que mantienen los equipos de trabajo es responsabilidad del jefe inmediato superior.	Si		Si		Si		
5	El jefe de área justifica con transparencia los criterios de cooperación de los colaboradores para la formación de equipos de trabajo.	Si		Si		Si		
6	En los equipos de trabajo existe ayuda mutua para la distribución de la carga laboral y asignación de responsabilidades.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: VISIÓN DEL FUTURO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para alcanzar los objetivos en el desarrollo de tareas se monitorea el cumplimiento de los tiempos de los equipos de trabajo.	Si		Si		Si		
8	Los equipos de trabajo trabajan conjuntamente alcanzando los objetivos y metas propuestas por la institución.	Si		Si		Si		
9	El alto nivel de las competencias de los colaboradores, facilita a los equipos de trabajo llegar a las metas propuestas.	Si		Si		Si		
10	Los jefes comunican de manera oportuna y clara el plan a seguir para el cumplimiento de metas, detallando el contenido de cada kit de incentivos.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO VOLUNTARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La alta efectividad que tienen los jefes en transmitir las reglas hace que todos los colaboradores se involucren con los objetivos de la empresa.	Si		Si		Si		
12	El jefe inmediato mediante su rol de líder incentiva a los equipos de trabajo que tengan identidad para con la empresa.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los jefes apoyan al cumplimiento de metas para que todos los colaboradores lleguen a su máximo rendimiento.	Si		Si		Si		
14	Los jefes y encargados realizan constante motivación a los colaboradores para que lleguen a su máximo rendimiento en las metas asignadas.	Si		Si		Si		
15	La trasmisión de buenas prácticas de los jefes permite que los colaboradores se hayan adaptado al cambio.	Si		Si		Si		
16	La trasmisión de buenas prácticas de los jefes genera un alto rendimiento para que los colaboradores cumplan con las metas.	Si		Si		Si		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar la información necesaria en cuanto a liderazgo organizacional y trabajo en equipo para luego realizar el análisis correspondiente y determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022.
Nombres y apellidos del experto	Abraham José García Yovera
Documento de identidad	80270538
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Gestión Pública
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	979405778
Firma	
Fecha	29 /06 / 2022

Experto 3.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
1	Los jefes de turno estimulan intelectualmente a todos los colaboradores para que se adapten al cambio de manera fácil y exitosa.	Si		Si		Si		
2	La gerencia cumple con la entrega de incentivos en el tiempo establecido manteniendo la motivación de los colaboradores.	Si		Si		Si		
3	El jefe inmediato mediante su rol de líder tiene tolerancia psicológica con los colaboradores en el entrenamiento al puesto de trabajo.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Sí	No	Sí	No	
4	Los colaboradores son comprometidos con el trabajo por el premio contingente que otorgan los jefes en los horarios.	Si		Si		Si		
5	La gestión activa de los líderes cuando hay falta de personal satisface a todos los colaboradores en la designación de nuevas funciones y evitar la acumulación de trabajo.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO AUTORITARIO	Si	No	Sí	No	Sí	No	
6	La empatía de los líderes hace que los colaboradores tengan confianza al momento de aplicar la nueva normativa de la empresa	Si		Si		Si		
7	El alto rendimiento y productividad de los líderes es transmitida a los colaboradores permitiéndoles conocer el nuevo escenario de trabajo.	Si		Si		Si		
8	La empatía que tienen los líderes hace que todos los colaboradores tengan autoconfianza para aportar ideas de mejora.	Si		Si		Si		
9	los colaboradores están dispuestos a realizar sus tareas en función al cambio que da cada jefe.	Si		Si		Si		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar la información necesaria en cuanto a liderazgo organizacional y trabajo en equipo para luego realizar el análisis correspondiente y determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022.
Nombres y apellidos del experto	Jorge Robinson Villanueva Villacorta
Documento de identidad	40226875
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	MBA – Administración de negocios
Nacionalidad	Perú
Institución	Qali Warma
Cargo	Analista
Número telefónico	992266670
Firma	 ESPECIALISTA
Fecha	30 /06 / 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO (VARIABLE 2)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD COMPARTIDA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los jefes de cada área muestran compromiso con cada colaborador y cada equipo de trabajo.	Si		Si		Si		
2	La gerencia muestra compromiso con todos los colaboradores para que se cumplan los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el trabajo en equipo.	Si		Si		Si		
3	Los equipos de trabajo tienen claramente definidos los objetivos, funciones mostrando compromiso con la empresa.	Si		Si		Si		
4	La cooperación que mantienen los equipos de trabajo es responsabilidad del jefe inmediato superior.	Si		Si		Si		
5	El jefe de área justifica con transparencia los criterios de cooperación de los colaboradores para la formación de equipos de trabajo.	Si		Si		Si		
6	En los equipos de trabajo existe ayuda mutua para la distribución de la carga laboral y asignación de responsabilidades.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: VISIÓN DEL FUTURO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para alcanzar los objetivos en el desarrollo de tareas se monitorea el cumplimiento de los tiempos de los equipos de trabajo.	Si		Si		Si		
8	Los equipos de trabajo trabajan conjuntamente alcanzando los objetivos y metas propuestas por la institución.	Si		Si		Si		
9	El alto nivel de las competencias de los colaboradores, facilita a los equipos de trabajo llegar a las metas propuestas.	Si		Si		Si		
10	Los jefes comunican de manera oportuna y clara el plan a seguir para el cumplimiento de metas, detallando el contenido de cada kit de incentivos.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO VOLUNTARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La alta efectividad que tienen los jefes en transmitir las reglas hace que todos los colaboradores se involucren con los objetivos de la empresa.	Si		Si		Si		
12	El jefe inmediato mediante su rol de líder incentiva a los equipos de trabajo que tengan identidad para con la empresa.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los jefes apoyan al cumplimiento de metas para que todos los colaboradores lleguen a su máximo rendimiento.	Si		Si		Si		
14	Los jefes y encargados realizan constante motivación a los colaboradores para que lleguen a su máximo rendimiento en las metas asignadas.	Si		Si		Si		
15	La transmisión de buenas prácticas de los jefes permite que los colaboradores se hayan adaptado al cambio.	Si		Si		Si		
16	La transmisión de buenas prácticas de los jefes genera un alto rendimiento para que los colaboradores cumplan con las metas.	Si		Si		Si		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar la información necesaria en cuanto a liderazgo organizacional y trabajo en equipo para luego realizar el análisis correspondiente y determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque 2022.
Nombres y apellidos del experto	Jorge Robinson Villanueva Villacorta
Documento de identidad	40226875
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	MBA – Administración de negocios
Nacionalidad	Perú
Institución	Qali Warma
Cargo	Analista
Número telefónico	992266670
Firma	 ESPECIALISTA
Fecha	30 /06 / 2022

ANEXO 5: ANALISIS DE FIABILIDAD

VARIABLE 1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	9

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	16

ANEXO 6: ALGUNAS TABLAS Y GRAFICOS DEL CUESTIONARIO

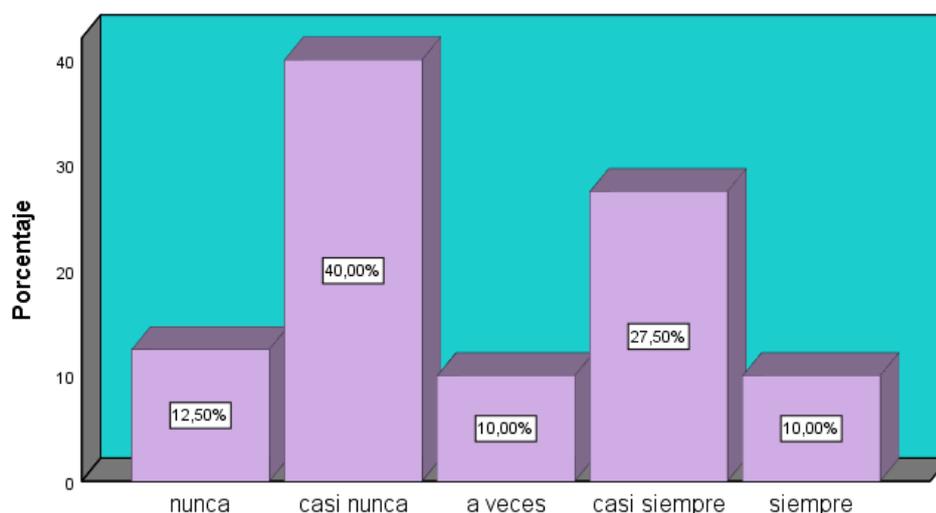
Pregunta 11

La gerencia muestra compromiso con todos los colaboradores para que se cumplan los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	5	12,5	12,5	12,5
	casi nunca	16	40,0	40,0	52,5
	a veces	4	10,0	10,0	62,5
	casi siempre	11	27,5	27,5	90,0
	siempre	4	10,0	10,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

11. La gerencia muestra compromiso con todos los colaboradores para que se cumplan los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el trabajo en equipo



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: De la tabla 26 como del gráfico 20 podemos observar que el porcentaje mayoritario es el 40% de los encuestados se sitúan en la posición "casi nunca". Por lo que podemos comprender que casi nunca la gerencia muestra compromiso con todos los colaboradores para que se cumplan los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el trabajo en equipo.

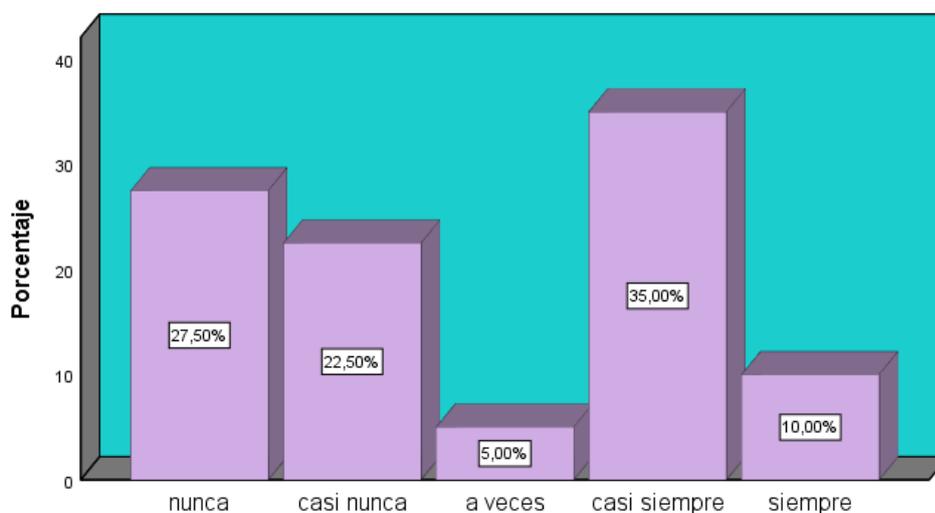
Pregunta 18

El alto nivel de competencia de los colaboradores, facilita a los equipos de trabajo superar las metas propuestas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	11	27,5	27,5	27,5
	casi nunca	9	22,5	22,5	50,0
	a veces	2	5,0	5,0	55,0
	casi siempre	14	35,0	35,0	90,0
	siempre	4	10,0	10,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

18. El alto nivel de competencia de los colaboradores, facilita a los equipos de trabajo superar las metas propuestas



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: De la tabla 33 como del gráfico 27 podemos observar que el porcentaje mayoritario es el 35% de los encuestados se sitúan en la posición “casi siempre”. Por lo que podemos comprender que casi siempre el alto nivel de competencia de los colaboradores, facilita a los equipos de trabajo superar las metas propuestas.

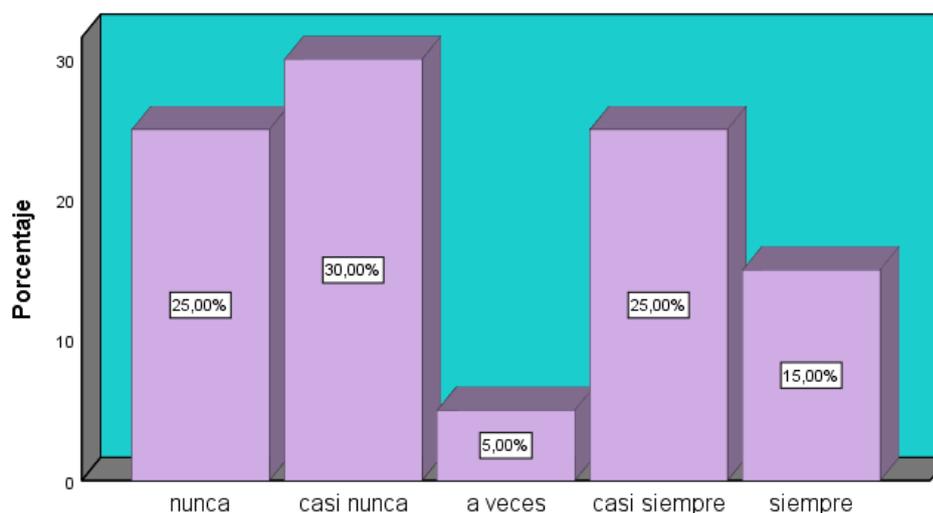
Pregunta 21

El jefe inmediato mediante su rol de líder incentiva a los equipos de trabajo que tengan identidad para con la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	10	25,0	25,0	25,0
	casi nunca	12	30,0	30,0	55,0
	a veces	2	5,0	5,0	60,0
	casi siempre	10	25,0	25,0	85,0
	siempre	6	15,0	15,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

21. El jefe inmediato mediante su rol de líder incentiva a los equipos de trabajo que tengan identidad para con la empresa



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: De la tabla 36 como del gráfico 30 podemos observar que el porcentaje mayoritario es el 30% de los encuestados se sitúan en la posición “casi nunca”. Por lo que podemos comprender que casi nunca el jefe inmediato mediante su rol de líder incentiva a los equipos de trabajo que tengan identidad para con la empresa.

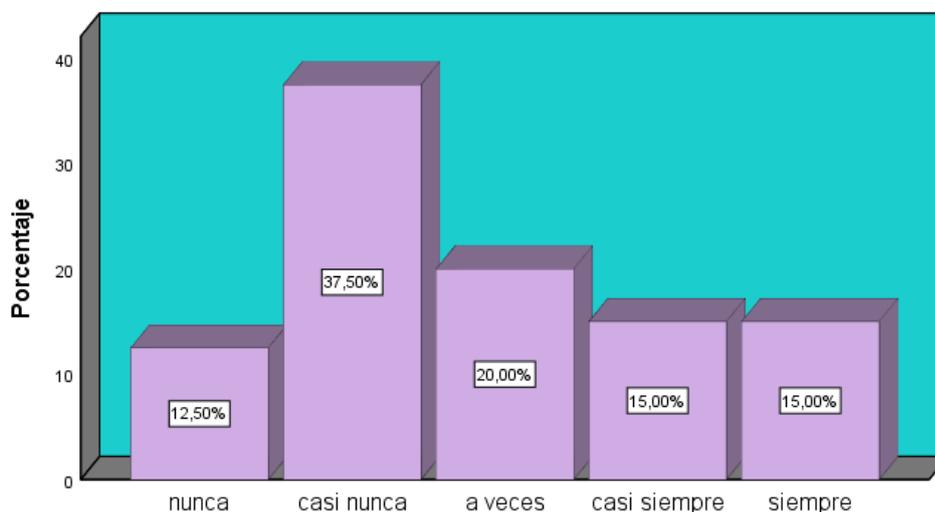
Pregunta 23

Los jefes y encargados realizan constante motivación a los colaboradores para que lleguen a su máximo rendimiento en las metas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	5	12,5	12,5	12,5
	casi nunca	15	37,5	37,5	50,0
	a veces	8	20,0	20,0	70,0
	casi siempre	6	15,0	15,0	85,0
	siempre	6	15,0	15,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del SPSS V.25

23. Los jefes y encargados realizan constante motivación a los colaboradores para que lleguen a su máximo rendimiento en las metas asignadas



Fuente: Aplicación del SPSS V.25

Interpretación: De la tabla 38 como del gráfico 32 podemos observar que el porcentaje mayoritario es el 37.5% de los encuestados se sitúan en la posición “casi nunca”. Por lo que podemos comprender que casi nunca los jefes y encargados realizan constante motivación a los colaboradores para que lleguen a su máximo rendimiento en las metas asignadas.

ANEXO 7: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: heleen_gonzalez@hotmail.com

luz.dery.jv@gmail.com

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20100030595
Banco de la Nación	
Nombre del Titular o Representante legal: Juan Carlos Bianchi Saavedra	
Nombres y Apellidos Juan Carlos Bianchi Saavedra	DNI:16634232

Consentimiento:

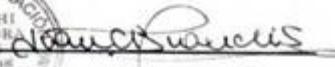
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo organizacional y Trabajo en equipo en el Banco de la Nación, Lambayeque – 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación I	
Autor: Nombres y Apellidos Gonzalez Cajusol Helen Marief Jara Vasquez Luz Dery	DNI: 71472089 76411077

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chiclayo, 01 de Junio del 2022

Firma:


(Juan Carlos Bianchi Saavedra)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 9: AUTORIZACION DEL USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Lambayeque, 03 de junio del 2022

Yo **Juan Carlos Bianchi Saavedra**, identificado con DNI 16634232 en mi calidad de Administrador de Agencia de la empresa **Banco de la Nación** con R.U.C N° **20100030595**, ubicada en la calle Huamachuco 480 de la ciudad de Lambayeque.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) **González Cajusol Heleen Mariel** identificado(s) con DNI N° 71472089; **Jara Vásquez Luz Dery** identificado(s) con DNI N° 76411077 de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Liderazgo organizacional y Trabajo en equipo en el Banco de la Nación, Lambayeque – 2022.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (x) Trabajo de Investigación,

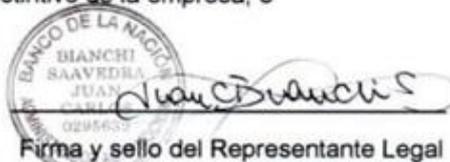
() Tesis para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

(x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal

DNI: 16634232

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 71472089



Firma del Estudiante

DNI: 76411077

ANEXO 10: CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA PARA REALIZAR NUESTRA INVESTIGACION.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 26 de abril del 2022

CARTA N° 012-2022-UCV-CH-EPA

Señor:

**JUAN CARLOS BIANCHI SAAVEDRA
BANCO DE LA NACION LAMBAYEQUE**

ASUNTO: Presentación de estudiantes



Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearte todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela Profesional de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta a través de sus proyectos de investigación.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle le brinde facilidades a los estudiantes del IX ciclo: **GONZALEZ CAJUSOL, HELEN MARIEL** con DNI N° 71472089 y **JARA VASQUEZ, LUZ DERY**, con DNI N°:76411077; puedan desarrollar su investigación titulada, "**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL BANCO DE LA NACION LAMBAYEQUE 2022**", en el tiempo que crea conveniente, y que busca solución en el área que guarda relación directa con la especialidad de Administración, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación de su formación profesional.

La información que solicitara será eminentemente con fines académicos y nuestros estudiantes están advertidos que cualquier información que adquieran deberán guardar absoluta confidencialidad. De ser aceptada, sírvase informarnos al correo administracion.cix@ucv.edu.pe

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente, me despido.

Atentamente,



Mgtr. César E. Pinedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHECO GONZALES IDA BLANCA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo organizacional y Trabajo en equipo en una entidad del sector financiero en la ciudad de Lambayeque, 2022", cuyos autores son GONZALEZ CAJUSOL HELEEN MARIEL, JARA VASQUEZ LUZ DERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHECO GONZALES IDA BLANCA DNI: 41135686 ORCID: 0000-0001-9118-149X	Firmado electrónicamente por: IPACHECOGO01 el 01-12-2022 17:46:16

Código documento Trilce: TRI - 0449505