

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA  
QUÍMICA**



**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL  
DEL CENTRO NACIONAL DE SALUD RENAL- ESSALUD, 2021”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA  
DE LA CALIDAD Y DESARROLLO HUMANO

**GUILLERMO BENITO LA MADRID ARCE**

**CALLAO, 2021**

**PERÚ**



## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

La presente tesis fue sustentada por el Señor bachiller **LA MADRID ARCE GUILLERMO BENITO** ante el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS** conformado por los siguientes Profesores Ordinarios:

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ✓ <b>Dr. Carrasco Venegas Luis Américo</b>   | <b>PRESIDENTE</b> |
| ✓ <b>Dr. Rodríguez Taranco Oscar Juan</b>    | <b>SECRETARIO</b> |
| ✓ <b>Mg. Díaz Bravo Pablo Belizario</b>      | <b>VOCAL</b>      |
| ✓ <b>Mg. Ángeles Queirolo Carlos Ernesto</b> | <b>VOCAL</b>      |
| <br>   |                   |
| ✓ <b>Dr. Alvarado Bravo Néstor Marcial</b>   | <b>ASESOR</b>     |

Tal como está sustentado en **el LIBRO N° 1; ACTA N° 030-2021-UPG-FIQ-V**, de fecha el **19 del mes de diciembre del año 2021**, para obtener el Grado Académico de **Maestría en Gerencia de la Calidad y Desarrollo Humano** de conformidad con lo establecido por el **Reglamentos de Grados y Títulos Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio de 2021**.

## **DEDICATORIA:**

A Dios por haberme dado la vida y darme permanentemente salud.

A mis padres Raúl y Alejandrina, por haberme inculcado valores y por su apoyo constante.

A mi esposa Sonia, compañera de toda la vida por el apoyo incondicional, el amor y la comprensión que día a día me demuestra.

A mi hijo Guillermo Kevin, quien es la luz, la alegría, la felicidad y lo más maravilloso que Dios me ha dado y por entender mi ausencia en casa.

## **AGRADECIMIENTO:**

A la Universidad Nacional del Callao y en especial a la Facultad de Ingeniería Química y al Personal Administrativo de Posgrado, al cuerpo directivo de la Unidad de Posgrado por haber contribuido a la consolidación de la presente Investigación.

Al Dr. Néstor Alvarado Bravo, por sus orientaciones realizadas desde el inicio de la presente investigación.

	<b>Pág.</b>
<b>INDICE</b>	
TABLAS DE CONTENIDO	4
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>9</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	10
1.2.1. Problema general	10
1.2.2. Problemas específicos	10
1.3. Objetivos	10
1.3.1. General	10
1.3.2. Específicos	11
1.4. Justificación de la investigación	11
1.5. Limitantes de la investigación	11
1.5.1. Teórico	11
1.5.2. Temporal	12
1.5.3. Espacial	12
<b>II. MARCO TEORICO</b>	<b>13</b>
2.1. Antecedentes	13
2.1.1. Internacional	13
2.1.2. Nacional	16
2.2. Bases teóricas	19
2.2.1. Liderazgo	19
2.2.2. Trabajo en equipo	22
2.3. Conceptual	24
2.3.1. Liderazgo	24
2.3.2. Trabajo en equipo	25
2.4. Definición de términos básicos	26
2.4.1. Liderazgo	26
2.4.2. Equipo	26

2.4.3. Grupo	26
2.4.4. Salud	26
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>27</b>
3.1. Hipótesis	27
3.1.1. Hipótesis general	27
3.1.2. Hipótesis Específicas	27
3.2. Definición conceptual de las variables	27
3.2.1. Variable independiente: Estilos de liderazgo	27
3.2.2. Variable dependiente: Trabajo en equipo	27
3.3. Operacionalización de la variable	28
<b>IV. DISEÑO METODOLÓGICO</b>	<b>31</b>
4.1. Tipo y diseño de la investigación	31
4.1.1. Tipo de investigación	31
4.1.2. Diseño de la investigación	31
4.2. Método de investigación	31
4.3. Población y muestra	31
4.3.1. La población	31
4.3.2. Muestra	31
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	32
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	32
4.5.1. Técnicas	32
4.5.2. Instrumentos	32
4.6. Análisis y procesamiento de datos	35
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>37</b>
5.1. Resultados descriptivos	36
5.2. Resultados inferenciales	44
5.3. Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis	47
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>48</b>
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	48

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	49
6.3. Responsabilidad ética	51
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>52</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>53</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>54</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>57</b>
• Matriz de consistencia	57
• Instrumentos validados	58
• Consentimiento informado en caso de ser necesario	63
• Base de datos	65
• Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema	71



## TABLAS DE CONTENIDO

### INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Nivel de estilos de liderazgo	37
<b>Figura 2:</b> Nivel de trabajo en equipo	38
<b>Figura 3:</b> Relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021	39
<b>Figura 4:</b> Relación entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021	40
<b>Figura 5:</b> Relación entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021	42
<b>Figura 6:</b> Relación entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021	43

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Dimensiones de Estilos de Liderazgo	30
<b>Tabla 2:</b> Dimensiones del Trabajo en Equipo	30
<b>Tabla 3:</b> Ficha técnica: Cuestionario para medir Trabajo en equipo	34
<b>Tabla 4:</b> Datos consolidados aplicación instrumento de liderazgo	36
<b>Tabla 5:</b> Nivel de estilos de liderazgo	37
<b>Tabla 6:</b> Nivel de trabajo en equipo	38
<b>Tabla 7:</b> Relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021	39
<b>Tabla 8:</b> Relación entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021	40
<b>Tabla 9:</b> Relación entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021	41
<b>Tabla 10:</b> Relación entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021	43
<b>Tabla 11:</b> Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general	44
<b>Tabla 12:</b> Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1	45
<b>Tabla 13:</b> Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2	46
<b>Tabla 14:</b> Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3	46

## RESUMEN

Hoy en día el Liderazgo y el Trabajo en Equipo es uno de los temas de suma importancia porque se ve inmerso en las diferentes esferas del ámbito empresarial, sea este privado o público. La investigación desarrollada estableció como objetivo Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021. La presente investigación es de tipo básico, cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. En lo que refiere a la población, está constituida por en el personal del Centro Nacional de Salud Renal de ESSALUD de Lima en el periodo 2021. Donde cumplen funciones diversas como personal asistencial de salud. Respecto al proceso de evaluación de la población- muestra, se administró dos instrumentos que se han encargado de evaluar las variables de la investigación; siendo estos el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID) y el Cuestionario de Trabajo en Equipo, para luego construir una base de datos que permitió sistematizar la información obtenida para luego hacer uso del programa estadístico SPSS 25, la cual permitió generar un análisis estadístico inferencial y descriptivo de los datos obtenidos de la evaluación. En lo que respecta a los resultados se observa que existe relación entre los Estilos de Liderazgo y el Trabajo en Equipo, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021. Se concluye en que existe correlación directa significativa entre los Estilos de Liderazgo y el Trabajo en Equipo, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021.

Palabras Clave: Liderazgo, Equipo, Estilos, Trabajo en Equipo.

## **ABSTRACT**

Nowadays, Leadership and Teamwork is one of the most important topics because it is immersed in the different spheres of the business environment, whether private or public. The objective of the research developed was to establish the relationship between leadership styles and teamwork in the staff of the National Center for Renal Health - ESSALUD, 2021. The present research is a basic type, quantitative and descriptive correlational type, with a non-experimental design. Regarding the population, it is constituted by the staff of the National Center of Renal Health of ESSALUD of Lima in the period 2021. Where they perform various functions as health care staff. Regarding the evaluation process of the population-sample, two instruments were administered to evaluate the variables of the research; these being the Leadership Styles Questionnaire (CELID) and the Teamwork Questionnaire, to then build a database that allowed systematizing the information obtained to then make use of the SPSS 25 statistical program, which allowed generating an inferential and descriptive statistical analysis of the data obtained from the evaluation. Regarding the results, it is observed that there is a relationship between Leadership Styles and Teamwork in the staff of the National Center for Renal Health - ESSALUD, 2021. It is concluded that there is a significant direct correlation between Leadership Styles and Teamwork in the staff of the National Center for Renal Health-ESSALUD, 2021.

Key words: Leadership, Team, Styles, Teamwork.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Estilos de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021”. Es un tema fundamental puesto que el liderazgo y el trabajo en equipo hoy en día es uno de los temas de suma importancia porque se ve inmerso en las diferentes esferas del ámbito empresarial, sea este privado o público. Se considera una pieza medular y sustantiva en toda organización sea este de cualquier rubro, puesto que uno debe tener conocimientos de gestión y a su vez el que direcciona debe tener un modelo teórico para poder direccionar la organización, no es solamente el ser director o gerente, sino la gestión de la organización debe estar en manos y a su vez direccionadas por personas que tengan claro los conceptos relacionados a la gestión la cual involucra el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación etc.

La presente investigación a desarrollar pretende dar aportes significativos en el ámbito de la organización a nivel médico, es decir cómo se lidera las organizaciones en el área de salud.

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). Reconoce al liderazgo como “Un componente esencial de la dirección moderna”.

Según Nader y Castro (2004). Sostienen que, “una de las teorías con mayor cantidad de investigación y aceptación científica es la teoría del liderazgo de Bernard Bass, quien considera los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y *laissez faire*”.

Es necesario señalar que el liderazgo es necesario y a su vez sustantivo en una gestión contemporánea más aun cuando nuestro contexto mundial (nacional e Internacional), se ve sujeto a cambios dialecticos de forma constante que en mucho de los casos son abruptos en las diferentes áreas de la vida humana sea esta: política, económica, social, educativa, tecnológico, gestión etc.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Hoy en día a nivel mundial El liderazgo y el trabajo en equipo se ha convertido en una necesidad fundamental y sustantiva, puesto que las grandes corporaciones nacionales e internacionales al incluirlas dentro de su proceso de gestión han logrado grandes resultados, por el contrario, otras organizaciones al no utilizarlas han tenido un marcado retraso y quiebre en su proceso de gestión.

Weber, (citado en Guimerà, 2018). “La complejidad de las sociedades actuales hace que el liderazgo no recaiga tanto sobre una persona como sobre un grupo de ellas. Sociedades complejas han traído formas complejas de liderazgo”. Las expectativas que hoy en día se puedan establecer sobre el liderazgo son licitas porque es la que va marcar el sendero de cómo se debe y debería de enrumbar y gestionar una organización de cualquier rubro, es decir el líder debe reunir condiciones, características y un perfil global para poder asumir un liderazgo y de esa manera enrumbar hacia el éxito a una organización.

Es importante entender que existe una conectividad del liderazgo hacia el trabajo en equipo, ya que es necesario para poder impulsar las diferentes actividades de una organización y también para optimizar la labor del líder, en las diferentes actividades que tiene que realizar.

Las instituciones u organizaciones de cualquier rubro o especialidad, deben contar con un liderazgo y trabajo en equipo fortalecido y capaz de poder enfrentar cualquier cambio violento a nivel global.

Alvarado (2016). “El liderazgo estratégico y trabajo en equipo permite maximizar la capacidad de afronte ante la arremetida y agresiva competencia de las instituciones universitarias que vienen brindando educación superior de nuestro país”.

Siendo el liderazgo y el trabajo en equipo, aspectos importantes para mejorar una organización como es el Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, es que nos vemos en la necesidad de mejorar sus procesos puesto que hoy en día existe una alta competencia con otras instituciones del mismo rubro es por eso que se debe de mejorar el trabajar en equipo y el asumir un liderazgo acorde a las necesidades y a las características de la organización de salud.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

**P<sub>G</sub>:** ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021?

### 1.2.2. Problemas específicos

**P<sub>1</sub>:** ¿Qué relación existe entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021?

**P<sub>2</sub>:** ¿Qué relación existe entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021?

**P<sub>3</sub>:** ¿Qué relación existe entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. Objetivo General

**O<sub>G</sub>:** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

### 1.3.2. Objetivos Específicos

- O1:** Determinar la relación entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.
- O2:** Establecer la relación entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.
- O3:** Demostrar la relación entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro

### 1.4. Justificación de la investigación

En este mundo global donde el sistema social y el propio mercado, es vorágine de una serie de medidas y de mejoras sustantivas para su supervivencia, es necesario aplicar conceptos modernos y actuales como son el Liderazgo y el trabajo en equipo, que son una pieza medular en el mundo global donde nos desarrollamos en la actualidad, también conocer la dinámica de estas variables en el mundo interno de la gerencia o gestión. A partir de esta perspectiva es que se considera de suma importancia y a su vez motiva el interés por realizar este tipo de investigación enmarcada en el ámbito de la gestión puesto que la maestría que se ha estudiado está orientada a la gestión y el desarrollo humano.

### 1.5. Limitantes de la investigación

#### 1.5.1. Teórico

La investigación a desarrollar en un ámbito de salud y con personal de salud presenta ciertos niveles de limitaciones teóricas puesto que existe pocas investigaciones con estas variables y más aun referidas con la muestra a utilizar, “restringiendo hasta cierto grado la confrontación de una teoría y la



contrastación de resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”, (Bernal, 2010, p. 106).

#### 1.5.2. Temporal

La presente investigación debe ser desarrollada durante cuatro meses de forma sostenida, sin embargo, se puede señalar que es un tiempo muy corto, según Bernal (2012). Refiere que: “Es el periodo, sea retrospectivo o prospectivo, dentro del cual se realizará el estudio del hecho, la situación, el fenómeno o población investigada”.

#### 1.5.3. Espacial

La investigación será desarrollada con el personal del Centro Nacional de Salud Renal de ESSALUD de Lima en el periodo 2021.

Bernal (2012). Refiere que: “Es limitarse a una zona de una ciudad, a una ciudad, una región, un país, un continente, etcétera”.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacional

Gómez, Gómez, Calderón, y Bernardino (2020). En su investigación titulada: *“Del conocimiento a la práctica: integración de equipos de trabajo por supervisora de Enfermería”* en México, se plantearon como objetivo determinar las estrategias de la enfermera supervisora en la integración de equipos de trabajo de enfermería en una institución hospitalaria. La investigación fue cualitativa y se realizó en un hospital de segundo nivel de atención, entre agosto de 2017 y julio de 2018. La muestra estuvo conformada por 10 enfermeras supervisoras de dicha institución. Como método de recolección de datos se utilizó la entrevista. En la discusión de resultados se detectó que las supervisoras dan mayor importancia a las características de la personalidad y las habilidades interpersonales para integrar equipos, lo cual refleja un aporte científico a la gestión del talento humano, asimismo, mencionan que los equipos de trabajo deben proporcionar un equilibrio entre las capacidades y el comportamiento ; donde cada una de ellas asuma la responsabilidad de desempeñar su rol y participar activamente con los demás, en un sentido de solidaridad y de apoyo que contribuya al logro de objetivos. En conclusión, se identificaron estrategias de supervisión relacionadas con factores que consideran las supervisoras, con el fin de conformar grupos de trabajo que incluya las características del talento humano, guiadas por aspectos relacionados con la formación profesional de las enfermeras: conocimientos y habilidades técnicas.

Oliva, M. y Molina, S. (2016) en su investigación titulada: *“Estilos de liderazgos y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile.”* plantearon como objetivo establecer los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de las mismas.

La investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal y la muestra estuvo conformada por 179 funcionarios. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron el cuestionario de liderazgo situacional de Chang y el cuestionario de escala de satisfacción laboral SL/2006/39. En la discusión de resultados se puede resaltar que el estilo de liderazgo predominante en los directores de los consultorios es el de tipo Directivo seguido del estilo Participativo también se distingue que el estilo de liderazgo que menos predomina según la percepción de los funcionarios de los consultorios es el de tipo Delegativo. Se concluye que hay relación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones satisfacción con las remuneraciones, con la supervisión y con el ambiente físico.

Torres C. (2013) en su investigación titulada: "*Liderazgo situacional en enfermería en una institución de salud en Bucaramanga. Programa de Enfermería, Universidad de Santander*" en Colombia; se planteó como objetivo describir los estilos de liderazgo situacional presentes en las enfermeras de los servicios de hospitalización y cuidados intensivos según la teoría de Hersey y Blanchard y determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las variables laborales. La investigación fue descriptiva de corte transversal, cuya población y muestra fueron de 107 enfermeras que laboran en área clínica de los servicios de hospitalización y cuidados intensivos de 2 instituciones de salud. Para ello, se utilizó el instrumento de liderazgo situacional Dr. Herman Bachenheimer aplicado al personal de enfermería. En los resultados se puede resaltar que las enfermeras de hospitalización y cuidados intensivos presentan principalmente un estilo de liderazgo guiar (35,4%), seguido del estilo participativo (33,9%) y directivo (27,9%). El estilo delegativo (2,8%) no está presente en las enfermeras clínicas. Se concluye que no el estilo de liderazgo predominante en las enfermeras de hospitalización es guiar y en las enfermeras de cuidados intensivos es participativo.

Paucara, C (2012) en su investigación titulada: "*Factores laborales influyentes del trabajo en equipo de enfermería; servicios de cirugía del hospital de clínicas gestión 2011.*" para obtener el grado de Maestra Enfermería médico quirúrgico en la Universidad mayor San Andrés: La Paz, Bolivia. Se planteó como objetivo establecer cuáles son los factores laborales influyentes en el Trabajo de Equipo de los Servicios de Cirugía conformado por Neurocirugía, Traumatología, Urología y Cirugía Plástica. La investigación fue cuantitativa, cualitativa y descriptiva de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 28 profesionales de enfermería, utilizando como instrumento un formulario tipo encuesta. En la discusión de resultados se puede resaltar que el desacuerdo debido a la falta de metas y objetivos es uno de los principales factores que incide en un adecuado Trabajo en Equipo. Asimismo, un 69% menciona la falta de un adecuado liderazgo por la carencia de autoridad participativa, de la misma manera, un 42% señala la falta de compromiso y cohesión dentro del Equipo de Trabajo. En conclusión, existen factores laborales que influyen en el trabajo en equipo de enfermería del hospital Clínicas Universitario.

Panadero (2013) en su investigación titulada: "*Características de liderazgo de los estilos transformacional transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS de Bogotá 2011.*" para obtener el grado de Maestra en Enfermería en la Universidad Nacional de Colombia. Se planteó como objetivo identificar las características de liderazgo de los estilos Transaccional y Transformacional en los profesionales de Enfermería, a partir de la aplicación del cuestionario MLQ 5x en una IPS de Bogotá en el año 2012. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 77 profesionales de enfermería a los cuales se les aplicó el instrumento MLQ-5X versión corta, basado en la teoría de Bass y Avolio sobre el Liderazgo Transformacional y Transaccional y sus características. En la discusión de resultados se encuentra que hay un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a la categoría baja que los profesionales de Enfermería, es decir, que los encuestados poco se identifican con las

características del liderazgo transaccional. En conclusión, el liderazgo transformacional es el estilo predominante en los profesionales en esta IPS.

#### 2.1.2. Nacionales

Mendoza (2019) en su investigación titulada: *“Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019”* para obtener el grado de Maestra en Gerencia y gestión en servicios de salud en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, de tipo: observacional. La muestra estuvo conformada por el 100% de la población que estuvo conformada por 72 Profesionales de Enfermería donde los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S y el Cuestionario de satisfacción laboral SL – SPC. En el presente estudio de investigación se puede identificar que el 50% de los Profesionales de Enfermería que trabajan en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas manifiestan que en dicha institución los jefes y responsables del departamento de la Enfermería realizan un estilo de Liderazgo Transaccional, siendo este el de mayor porcentaje, seguido del estilo Transformacional con el 41.7% y por último estilo Laissez Faire con 8.3% respectivamente. Se concluye que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas.

Coripuna (2018) en su investigación titulada: *“Trabajo en equipo y competencias de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Instituto del Salud del Niño, sede Breña, 2017”* para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia superior, tuvo como objetivo determinar si el trabajo en equipo influye en el

afianzamiento de las competencias de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto de Salud del Niño, Sede Breña, 2017. El tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, exploratorio y no experimental.; donde la muestra estuvo conformada por 60 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del INSN – Sede Breña. Para la recolección de datos se empleó de técnicas de investigación la encuesta y como instrumento para medir la situación actual se aplicó el cuestionario. Los resultados de esta investigación afirman sólo el 33.3% percibe que se les ofrece las condiciones para cumplir su labor y el 50% indicaron no estar de acuerdo con el ambiente laboral, ni recibir orientación en el trabajo, ni con las coordinaciones entre áreas, jefes y usuarios internos; así mismo, un 25% indicaron no tener buena comunicación intra e interpersonal y un 25% se abstiene. Se concluye que el trabajo en equipo influye en el afianzamiento de las competencias de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto de Salud del Niño, Sede Breña.

Romaní (2018), en su investigación titulada: “*Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla*” de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se planteó como objetivo relacionar el trabajo en equipo y el nivel de satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, en el año 2017. La investigación fue de tipo cualitativa, diseño no experimental y descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 71 profesionales de Enfermería donde se empleó el muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta con un cuestionario que tenía dos partes: Percepción del trabajo en equipo y satisfacción laboral, con 16 preguntas cada una. Respecto a los resultados se demuestra que la mayor parte de las enfermeras(os) de dicho hospital poseen una satisfacción laboral de nivel media y la mayoría percibe el trabajo en equipo en nivel medio. Se concluye que el trabajo en equipo y la satisfacción laboral tienen una asociación significativa, principalmente los indicadores de compromiso y coordinación.

Apolinario (2018). Realizo una investigación titulada: Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. El objetivo fue establecer la relación entre Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018”, se utilizó una metodología con un enfoque Cuantitativo de nivel correlacional, cuyo diseño de estudio fue no experimental de tipo transversal, prospectiva y observacional. La población de estudio estuvo conformada por 50 enfermeras, respecto al instrumento utilizado la información se recogió aplicando dos encuestas, siendo el cuestionario para el Liderazgo transformacional, está compuesto por 40 ítems, dividido en cuatro dimensiones; por otro lado, para el trabajo en equipo el cuestionario consta de 39 ítems, distribuido en cinco dimensiones. Los resultados demuestran que existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Se observa que a mayores valores de Liderazgo Transformacional existirán mayores niveles Trabajo en Equipo. Se concluye en Existe una relación positiva y alta entre el Liderazgo Transformacional y en Trabajo en Equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

Romaní, Ferrer y Zuta (2018) en su investigación titulada: “*Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla*” de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se planteó como objetivo relacionar el trabajo en equipo y el nivel de satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, en el año 2017. La investigación fue de tipo cualitativa, diseño no experimental y descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 71 profesionales de Enfermería donde se empleó el muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta con un cuestionario que tenía dos partes: Percepción del trabajo en equipo y satisfacción laboral, con 16 preguntas cada una. Respecto a los resultados se demuestra que la mayor parte de las enfermeras(os) de dicho hospital poseen una satisfacción laboral de nivel

media y la mayoría percibe el trabajo en equipo en nivel medio. Se concluye que el trabajo en equipo y la satisfacción laboral tienen una asociación significativa, principalmente los indicadores de compromiso y coordinación.

## 2.2. Bases Teóricas

### 2.2.1. Liderazgo

#### a. Características del Liderazgo

Welch (2005) al referirse a liderazgo considera pertinente tener en cuenta lo que hacen los líderes:

1. Los líderes hacen que su equipo mejore continuamente, y aprovechan cualquier encuentro para evaluar, aleccionar y dar confianza a sus empleados.
2. Los líderes no sólo se aseguran de que el personal entienda la visión de la empresa, sino de que la viva y la respire.
3. Los líderes se meten en la piel de su personal e irradian energía positiva y optimismo.
4. Los líderes establecen la confianza mediante la sinceridad, la transparencia y el honor.
5. Los líderes tienen el valor de tomar decisiones impopulares y confiar en su instinto.
6. Los líderes cuestionan e insisten, con una curiosidad que raya en el escepticismo, para asegurarse de que se responde a sus preguntas con acciones.
7. Los líderes inspiran, con su ejemplo, la toma de decisiones arriesgadas y el aprendizaje continuado.
8. Los líderes celebran los triunfos.

Drucker (1996), considera que al trabajar en el campo de liderazgo dice que todos los líderes eficaces con los que se ha encontrado toman en cuenta lo siguiente:



1. La única definición de un líder es alguien que tiene seguidores. ... sin seguidores no puede haber líderes.
2. Un líder eficaz no es alguien a quien se le quiera o admire. Es alguien cuyos seguidores hacen lo que es debido. La popularidad no es liderazgo. Los resultados si lo son.
3. Los líderes son muy visibles. Por consiguiente, establecen ejemplos.
4. El liderazgo no es rango, privilegios, títulos o dinero: es responsabilidad.

#### b. Tipos de Liderazgo

Según Lussier y Achua (2011), menciona que existen 4 tipos de liderazgo los cuales son:

##### 1. Directivo

El líder proporciona una alta estructura. El liderazgo directivo es apropiado cuando los seguidores requieren un liderazgo de autoridad, muestran un locus de control externo y la capacidad de los seguidores es limitada. El liderazgo directivo también es adecuado cuando la tarea del entorno es compleja o ambigua, la autoridad formal es enérgica y el grupo de trabajo proporciona satisfacción laboral.

##### 2. Apoyo

El líder proporciona una alta consideración. El liderazgo de apoyo es apropiado cuando los seguidores no desean un liderazgo autocrático, muestran un locus de control interno y cuando la capacidad del seguidor es alta. El liderazgo de apoyo también es adecuado cuando las tareas del entorno son simples, la autoridad formal es débil y cuando el grupo de trabajo no proporciona una satisfacción laboral.

##### 3. Participativo

El líder incluye la participación de los empleados en la toma de decisiones. El liderazgo participativo es apropiado cuando los seguidores pretenden participar, cuando exhiben un locus de control

interno y cuando la capacidad del seguidor es alta; cuando la tarea del entorno es compleja, la autoridad es enérgica o débil y la satisfacción laboral de los compañeros de trabajo es alta o baja.

#### 4. Orientado a los logros

El líder establece metas difíciles pero alcanzables, espera que los seguidores se desempeñen al más alto nivel y les recompensa por hacerlo. En esencia, el líder proporciona gran dirección (estructura) y un alto comportamiento de apoyo (consideración). El liderazgo orientado a los logros es adecuado cuando los seguidores están dispuestos a un liderazgo autocrático, manifiestan un locus de control externo y cuando la capacidad de los seguidores es alta; cuando la tarea del entorno es simple, la autoridad es enérgica y la satisfacción laboral de los compañeros de trabajo es alta o baja.

#### c. Análisis de la teoría de liderazgo

Por otro lado, Lussier y Achua (2011), mencionan que existen tres niveles de análisis de la teoría de liderazgo que son el individual, el grupal y el organizacional. La mayoría de las teorías de liderazgo se formulan en términos de procesos en sólo uno de estos tres niveles.

##### 1. Nivel individual de análisis

El nivel individual de análisis de la teoría de liderazgo o proceso diádico se enfoca en el líder y la relación con cada uno de sus seguidores. Como se analizó en nuestra definición de liderazgo, las teorías diádicas consideran el liderazgo como un proceso de influencia recíproca entre el líder y el seguidor. Existe un supuesto implícito de que el liderazgo no puede entenderse sin examinar cómo un líder y un seguidor se influyen entre sí con el paso del tiempo. Recuerde que la influencia trata también acerca de las relaciones entre líderes y seguidores. Como líder y seguidor, usted influirá en otros individuos y ellos, a su vez, lo harán en su comportamiento en el trabajo.

## 2. Nivel grupal de análisis

El segundo nivel de análisis de la teoría de liderazgo se enfoca en la relación entre el líder y el grupo colectivo de seguidores. Este nivel también se conoce como proceso grupal. Las teorías del proceso grupal se enfocan en cómo un líder contribuye a la efectividad del grupo. Una parte importante del proceso de grupo son las reuniones.

## 3. Nivel de análisis de la teoría de liderazgo

Se enfoca en la organización. Este nivel también se conoce como proceso organizacional. Los individuos y los equipos contribuyen al éxito de la organización. El desempeño organizacional, a la larga, depende de la adaptación eficaz al entorno y la adquisición de los recursos necesarios para mantenerse y si la organización utiliza o no un eficaz proceso de transformación para producir sus artículos y servicios.

Alvarado (2016), refiere que los responsables de la dirección y liderazgo de las universidades ubicados en los diferentes niveles de sus estructuras y jerarquías organizacionales tienen que responder con estrategias y tácticas que brindan la innovación tecnológica y científica.

Por lo expuesto se considera que es importante investigar el comportamiento de los docentes dentro del entorno universitario y más aún en relación a las variables como son: liderazgo estratégico y el trabajo en equipo.

### 2.2.2. Trabajo en equipo

#### a. Definiciones de Trabajo en Equipo

Katzenbach, Smith y De Cárdena, (citado en Romaní, Ferrer y Zuta, 2018). Refiere que es un número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida.

Ngoc y Diem, (citado en Romani, Ferrer y Zuta, 2018). Señala que es una actividad colaborativa y compartida que es dirigida hacia un objetivo común Romani, Ferrer y Zuta (2018). Respecto al trabajo en equipo es reconocido por la mayoría de las organizaciones por su importancia en mejorar su competitividad y la virtud de generar un clima laboral armonioso, una comunicación interna efectiva, integrar a sus colaboradores nuevos y antiguos, transmitir valores, cultura y especialmente conducirlos hacia un objetivo común que integre todas sus capacidades. Las ventajas que aportan los sistemas de trabajo en equipo a nivel organizacional no son suficientes si no se toman en consideración los beneficios que aportan a los integrantes de los equipos como son: la satisfacción de las necesidades de reconocimiento, pertenencia, facilitación del desarrollo personal y profesional de sus miembros, el apoyo y la retroalimentación que comparten, pues son ellos los que actúan como fuerzas impulsoras de su crecimiento y transformación.

#### b. Tipos de grupos de trabajo

Ballenato (2005) propone diversas tipologías, así como diferentes tipos de grupos de trabajo:

1. Informales: se forman para dar respuesta a necesidades, expectativas, motivaciones individuales y colectivos de sus integrantes, pero aquí predominan la espontaneidad, no hay algo establecido por la dirección superior de una institución.
2. Formales: son unidades de trabajo que actúan según las políticas y estrategias que proceden del tipo o diseño organizacional establecido por la dirección superior.
3. Abiertos: su composición cambia con relativa frecuencia.
4. Cerrados: tienen cierta estabilidad en el tiempo
5. Pequeños, medianos y grandes: los primeros son menores de 30, los segundos entre 15 y 30 y los terceros más de 30 trabajadores.
6. Homogéneos: tienen características destacadas similares.

7. Heterogéneos: compuesto por individuos con características diversas.
8. Primarios: los trabajadores se relacionan directamente
9. Secundarios: los trabajadores se relacionan indirectamente.
10. Psicogrupos: son grupos informales con fuertes lazos afectivos.
11. Sociogrupos: se presentan en las empresas, por ejemplo, donde hay normas establecidas, tienen estructura formal, etc.
12. De pertenencia: pertenecen al individuo del que es miembro.
13. De referencia: el individuo se identifica con sus valores y objetivos.

### 2.3. Conceptual

#### 2.3.1. Liderazgo

Lupano y Castro (2008). Nos hace referencia a dos tipos de liderazgo que desde su visión plantea una postura contemporánea.

#### **Liderazgo Transaccional**

En este tipo de liderazgo los líderes usan el poder derivado de las recompensas y castigos para influir sobre sus seguidores. A diferencia de los líderes carismáticos los transaccionales crean visiones que no reflejan el espíritu emocional de sus seguidores. Sus visiones se centran en intercambios de recompensas y castigos para lograr resultados. Los líderes ayudan a sus seguidores a identificar lo que debe hacerse para alcanzar los resultados deseados. Al ayudar a los seguidores a identificar lo que tiene que hacerse, los líderes toman en cuenta las necesidades de los seguidores.

#### **Liderazgo Transformador**

Los líderes transformadores se apoyan en sus fuentes de referencia y personales de poder para provocar sentimientos intensos y motivar a los empleados.

A diferencia de los líderes carismáticos o transaccionales, la influencia de los transformacionales se deriva de la aceptación personal de sus seguidores de ciertos valores. Los valores proporcionan pautas para la toma de decisiones y la conducta, por lo que los seguidores que comparten los

valores del líder no dependen de sus órdenes. Valores como confianza, empatía, sinceridad, honestidad, entre otros, practican y mantienen en común con el líder.

### 2.3.2. Trabajo en equipo

#### **La comunicación**

Sharer, (citado en Hellriegel, 2012), Es un proceso y como tal la comunicación interpersonal precisa pueda ocurrir es necesario que los pensamientos, hechos, creencias, actitudes o sentimientos que el emisor pretendió enviar sean al mismo tiempo los que ha comprendido e interpretado el receptor.

#### **La Motivación:**

Franklin y Krieger (2012). Se refiere a aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que determina una propensión hacia un comportamiento específico, El impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo o interno. Como las personas son diferentes, las necesidades varían en cada individuo produciendo diversos de comportamiento. Existe tres premisas que participan de manera activa para definir el comportamiento:

1. El comportamiento es causado.
2. El comportamiento es motivado.
3. El comportamiento es orientado hacia los objetivos.
4. Respecto a la diferencia entre la motivación y la satisfacción.

#### **Satisfacción y Motivación**

La motivación se relaciona con el impulso y el esfuerzo realizado por satisfacer un deseo o meta. Sin embargo, la satisfacción se refiere al placer que experimenta la persona cuando satisface un deseo. A partir de ello se puede concluir que, desde una perspectiva administrativa, las personas podrían tener una alta satisfacción en el empleo, pero un bajo nivel de motivación, (Franklin y Krieger, 2012, p. 102).

## 2.4. Definición de términos básicos

- 2.4.1. Liderazgo: Es la acción o comportamiento que realiza un líder, frente a las diferentes situaciones a desarrollar.
- 2.4.2. Equipo: Grupo de personas con habilidades de personas con determinadas habilidades complementarias, comprometidas a un objetivo.
- 2.4.3. Grupo: Es un conjunto de personas que están relacionados entre sí y que presentan un nivel de conexión o interdependencia que conlleva al logro de objetivos comunes.
- 2.4.4. Salud: Es un estado de equilibrio a nivel psicológico y físico que se da en las personas.

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis general

**H<sub>G</sub>:** Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

##### 3.1.2. Hipótesis Específicas

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

**H<sub>2</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

**H<sub>3</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

#### 3.2. Definición conceptual de las variables

##### 3.2.3. **Variable independiente:** Estilos de liderazgo

Kotter (citado en Robbins, 1996), El liderazgo se orienta al manejo del cambio con visión de futuro, comunican la visión como estrategia motivacional y así superar las dificultades. En este sentido, administración y liderazgo son aliados para lograr una dirección eficaz de una organización.

##### 3.2.4. **Variable dependiente:** Trabajo en equipo

David y Harai (citado en Daft y Steers, 1992) un grupo de trabajo viene a ser un sistema organizado de dos o más personas que se encuentren interrelacionados de modo que el sistema realiza alguna función, cuenta con un conjunto estándar de relación de roles entre sus integrantes tiene



normas que regulan el funcionamiento del grupo y de cada uno de sus miembros.

### 3.3. Operacionalización de la variable

## Estilos de liderazgo y trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CATEGORIAS O DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESADO
<b>VARIABLE X:</b>	Drucker (1996). El liderazgo no es rango, privilegios, títulos o dinero, es una responsabilidad.	Esta variable se medirá por medio de 29 ítems divididos en cinco dimensiones.	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	Información, carisma, estimulación, inteligencia, inspiración, consideración individualización.	Ordinal	Cuestionario
<b>ESTILOS DE LIDERAZGO</b>			<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>	Recompensa, contingencia, dirección y excepción.	Ordinal	Cuestionario
			<b>LAISSEZ FAIRE</b>	Evitar, tomar decisiones, carencia de autoridad.	Ordinal	Cuestionario
<b>VARIABLE Y:</b>	Katzenbach, Smith y De Cárdena, (citado en Romaní, Ferrer y Zuta, 2018). Refiere que es un número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida.	Esta variable se medirá por medio de 18 ítems divididos en cinco dimensiones.	<b>COLABORACIÓN</b>	Colaboración, facilitar el trabajo, meta del equipo, equipo de trabajo, cooperación y ayuda mutua.	Ordinal	Cuestionario
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>			<b>COMUNICACIÓN</b>	Buena comunicación, comunicación fácil, escucha activa, opinión, desarrollo de trabajo e intervención positiva.	Ordinal	Cuestionario
			<b>RESPECTO MUTUO</b>	Cortesía, respeto por los demás, buena voluntad, simpatía, reciprocidad, buen trato tolerancia, consideración, opiniones y crítica constructiva.	Ordinal	Cuestionario
			<b>INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS</b>	Participación activa, compromisos, responsabilidad, trabajo de calidad, interacción positiva, cumplimiento de los tiempos, toma de decisiones y negociación.	Ordinal	Cuestionario
			<b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>	Buen trabajo, líder, buenas relaciones, manejo de conflictos y ambiente de trabajo adecuado.	Ordinal	Cuestionario

Tabla 1

*Dimensiones de Estilos de Liderazgo*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	Información, carisma, estimulación, inteligencia, inspiración, consideración individualización.
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>	Recompensa, contingencia, dirección y excepción.
<b>LAISSEZ FAIRE</b>	Evitar, tomar decisiones, carencia de autoridad.

Tabla 2

*Dimensiones del Trabajo en Equipo*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>COLABORACIÓN</b>	Colaboración, facilitar el trabajo, meta del equipo, equipo de trabajo, cooperación y ayuda mutua.
<b>COMUNICACIÓN</b>	Buena comunicación, comunicación fácil, escucha activa, opinión, desarrollo de trabajo e intervención positiva.
<b>RESPECTO MUTUO</b>	Cortesía, respeto por los demás, buena voluntad, simpatía, reciprocidad, buen trato tolerancia, consideración, opiniones y crítica constructiva.
<b>INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS</b>	Participación activa, compromisos, responsabilidad, trabajo de calidad, interacción positiva, cumplimiento de los tiempos, toma de decisiones y negociación.
<b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>	Buen trabajo, líder, buenas relaciones, manejo de conflictos y ambiente de trabajo adecuado.

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1. Tipo y diseño de la investigación

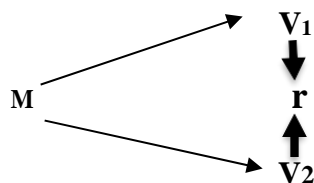
#### 4.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación utilizará un enfoque cuantitativo de tipo correlacional; según Bernal, (2010), refiere que este tipo de enfoque permite medir el grado de relación entre las variables de la población estudiada.

Para Salkind, (citado en Bernal, 2010), la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, en otras palabras, la correlación examina asociaciones

#### 4.1.2. Diseño de la investigación

La presente investigación, hará uso del diseño no experimental, según Hernández, Fernández y Batista, (2014). “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.



#### **Dónde:**

M = Es la muestra de investigación.

V<sub>1</sub>= Estilos de Liderazgo

V<sub>2</sub>= Trabajo en equipo

r = Correlación.

### 4.2. Método de investigación

El método a utilizar en el presente proyecto de investigación es el descriptivo, la cual definen variables midiendo conceptos, tomando en cuenta al fenómeno estudiado y sus componentes, (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 89).

#### 4.3. población y muestra

##### 4.3.1. la población

La población está constituida por en el personal del Centro Nacional de Salud Renal de ESSALUD de lima en el periodo 2021. Donde cumplen funciones diversas como personal asistencial de salud.

##### 4.3.2. Muestra

Arias F. (2012). Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo.

La muestra está formada por personal del Centro Nacional de Salud Renal de ESSALUD de lima en el periodo 2021. Donde cumplen funciones diversas como personal asistencial de salud.

#### 4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

La presente investigación desarrollará en el Centro Nacional de Salud Renal de ESSALUD de lima en el periodo 2021.

#### 4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

##### 4.5.1. Técnicas

El presente estudio se llevará a cabo en el Centro Nacional de Salud Renal de ESSALUD de lima en el periodo 2021. El personal de salud será evaluado con los Cuestionarios de Trabajo En Equipo y el Cuestionario de Estilos de Liderazgo

##### 4.5.2. Instrumentos

Los instrumentos a utilizar en el presente trabajo de investigación serán los Cuestionarios: Estilos de Liderazgo y Trabajo en Equipo.

## **Validez y Confiabilidad del Cuestionarios de Trabajo en Equipo**

la variable Trabajo en equipo, el valor de alfa de Cronbach fue de 0.97, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable, dando seguridad al momento de aplicar el instrumento de evaluación

Tabla 3

*Ficha técnica: Cuestionario para medir Trabajo en equipo*

Nombre instrumento	del	Cuestionario para medir Trabajo en equipo					
Autor/res		Antonia Jiménez Domínguez (2016)					
Objetivo instrumento	del	Recoger información relacionada a Trabajo en equipo					
Población a la que se le puede administrar		Enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren					
Forma administración	de	Individual					
Tiempo administración	de	20 minutos					
Descripción instrumento	del	Presenta (39 ítems) 5 dimensiones: Colaboración, 7 ítems; Comunicación, 8 ítems; Respeto mutuo, 7 ítems; interacción para el logro de los objetivos, 9 ítems y para el Nivel de satisfacción 8 ítems. La escala de respuesta será: Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1  Baremos: General: - 142 - 195: Eficiente - 91 - 141: Promedio - 39 - 90: Deficiente  Dimensiones:					
		D1	D2	D3	D4	D5	
		26-35	30-40	26-35	34-45	30-40	Eficiente
		17-25	19-29	17-25	22-33	19-29	Promedio
		7-16	8-18	7-16	9-21	8-18	Deficiente
Muestra de tipificación		20 profesionales de enfermería					
Validez de contenido		Aplicable					
Confiabilidad		Alfa de Cronbach: 0.901 Alfa de Cronbach del estudio piloto: 0.97					

## Fiabilidad: Cuestionario de Trabajo en equipo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	39

### Validación de expertos: Cuestionario trabajo en equipo

Nº	Nombre del experto	Opinión
01	Mg. Orrillo Huamán, Ricardo Dewer	Aplicable
02	Mg. Flores Toledo, Luz Aurora	Aplicable
03	Mg. Córdova Sotomayor, Daniel	Aplicable

### Validez del Cuestionarios de Estilos de Liderazgo

Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID), el cual consta de 34 ítems fundamentado en la teoría del liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y *laissez faire*; tiene un formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones que van de 1 (en total desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Además, presenta niveles de fiabilidad adecuados (Alpha de Cronbach entre 0.60 y 0.75 dependiendo de la dimensión), así como pruebas de su validez (Apéndice B). Las dimensiones que componen el instrumento son:



1. *El liderazgo transformacional:* en esta parte se recoge información sobre el carisma, la estimulación intelectual, la inspiración y la consideración individualizada.
2. *El liderazgo transaccional:* desde la recompensa contingente y la dirección por excepción.
3. *Laissez faire:* es aquel que evita tomar decisiones y no hace uso de la autoridad.

Tabla 4

*Datos consolidados aplicación instrumento de liderazgo*

Programa	LT Carisma	LT Estimulación	LT Inspiración	LT Consideración Individualizada	S Recompensa Contingente	LS Dirección por excepción	Laissez Faire
1	5,00	3,86	4,00	5,00	2,20	2,17	1,67
2	5,00	4,14	3,67	3,67	1,00	1,67	1,67
3	4,00	4,86	4,33	5,00	2,20	1,83	1,33
4	4,50	4,57	4,00	5,00	1,00	4,33	4,33
5	4,50	4,57	4,67	5,00	3,20	3,50	2,17
6	4,50	4,57	4,67	5,00	3,20	3,50	2,17
7	4,00	4,29	4,33	3,33	3,00	3,33	2,67

#### 4.6. Análisis y procesamiento de datos

En la investigación se hará uso del proceso estadístico la cual nos permitirá obtener los resultados para poder contrastarlos con otras investigaciones. El procesamiento de datos se realizará a través de un programa estadístico SPSS 26 para Windows, la cual permitirá explicar la relación entre las variables: Estilos de Liderazgo y el Trabajo en Equipo.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

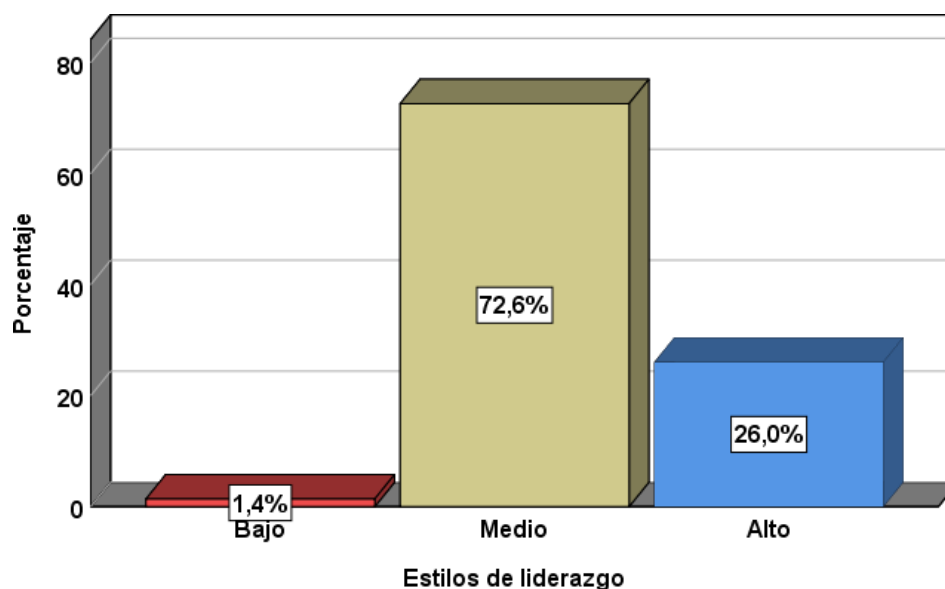
*Nivel de estilos de liderazgo*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,4
	Medio	53	72,6
	Alto	19	26,0
	Total	73	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

*Nivel de estilos de liderazgo*



Según la tabla 5 y figura 1, se evidencia que en el cuestionario de estilos de liderazgo sobre una muestra de 73 participantes representada por el 100%, el nivel de estilos de liderazgo que predominó fue medio con 72,6%, seguido del nivel alto con 26,0% y nivel bajo con 1,4%, en el personal del centro nacional de salud renal - ESSALUD, 2021.

Tabla 6

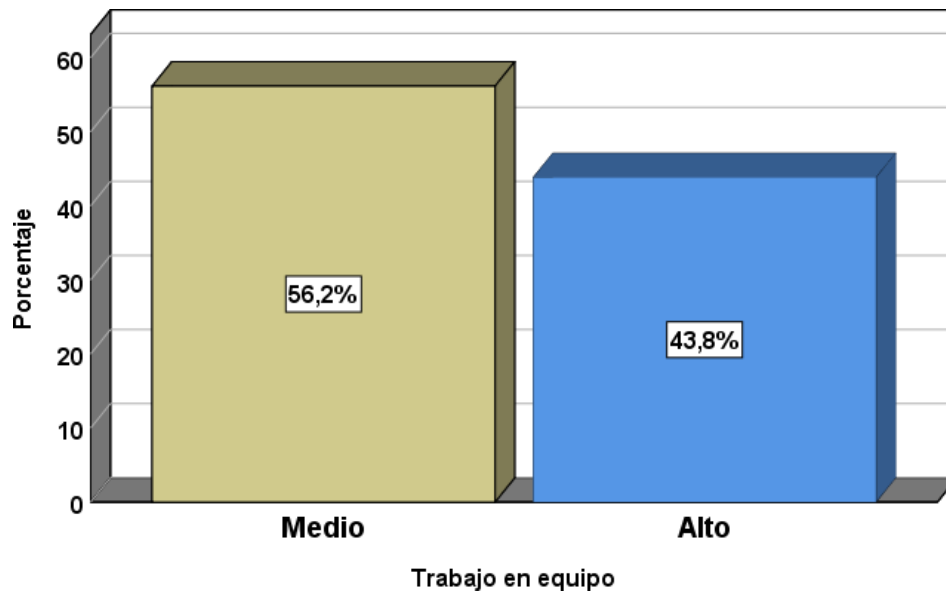
*Nivel de trabajo en equipo*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0
	Medio	41	56,2
	Alto	32	43,8
	Total	73	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Nivel de trabajo en equipo



Según la tabla 6 y figura 2, se evidencia que en el cuestionario de trabajo en equipo sobre una muestra de 73 participantes representada por el 100%, el nivel de trabajo en equipo que predominó fue medio con 56,2%, seguido del nivel alto con 43,8, en el personal del centro nacional de salud renal - ESSALUD, 2021.

Tabla 7

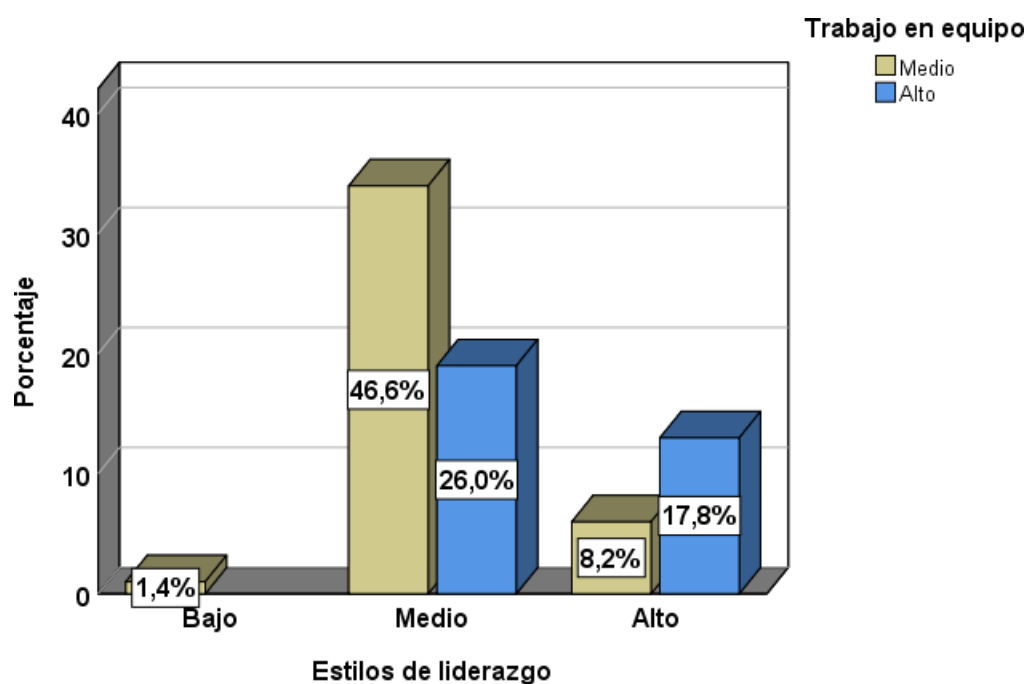
*Relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.*

		Trabajo en equipo			
		Medio	Alto	Total	
Estilos de liderazgo	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,4%	0,0%	1,4%
	Medio	Recuento	34	19	53
		% del total	46,6%	26,0%	72,6%
	Alto	Recuento	6	13	19
		% del total	8,2%	17,8%	26,0%
Total		Recuento	41	32	73
		% del total	56,2%	43,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

*Relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.*



Los resultados evidencian que el 56,2% personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021, tienen un nivel de trabajo en equipo medio, pero solo el 46,6% tiene un nivel de estilo de liderazgo medio, seguido del

8,2% tienen un nivel de estilo de liderazgo alto y el 1,4% tienen un nivel de estilo de liderazgo bajo. Finalmente, el 43,8% tienen un nivel de trabajo en equipo alto, pero el 26% tiene un nivel de estilo de liderazgo medio, seguido del 17,8% que tiene un nivel de estilo de liderazgo alto.

Tabla 8

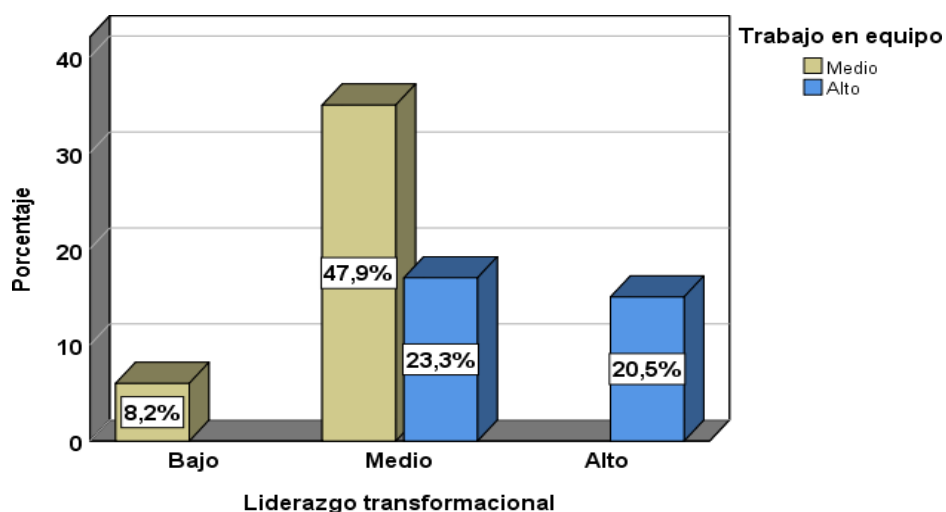
*Relación entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.*

		Trabajo en equipo			
		Medio	Alto	Total	
Dimensión de liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	6	0	6
		% del total	8,2%	0,0%	8,2%
	Medio	Recuento	35	17	52
		% del total	47,9%	23,3%	71,2%
	Alto	Recuento	0	15	15
		% del total	0,0%	20,5%	20,5%
Total		Recuento	41	32	73
		% del total	56,2%	43,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

*Relación entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.*



Los resultados evidencian que el 56,2% personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021, tienen un nivel de trabajo en equipo medio, pero el 47,9% tiene un nivel de estilo de liderazgo transformacional medio, seguido del 8,2% tienen un nivel de estilo de liderazgo transformacional bajo. Finalmente, el 43,8% tienen un nivel de trabajo en equipo alto, pero el 23,3% tiene un nivel de estilo de liderazgo transformacional medio, seguido del 20,5% tiene un nivel de estilo de liderazgo transformacional alto.

Tabla 9

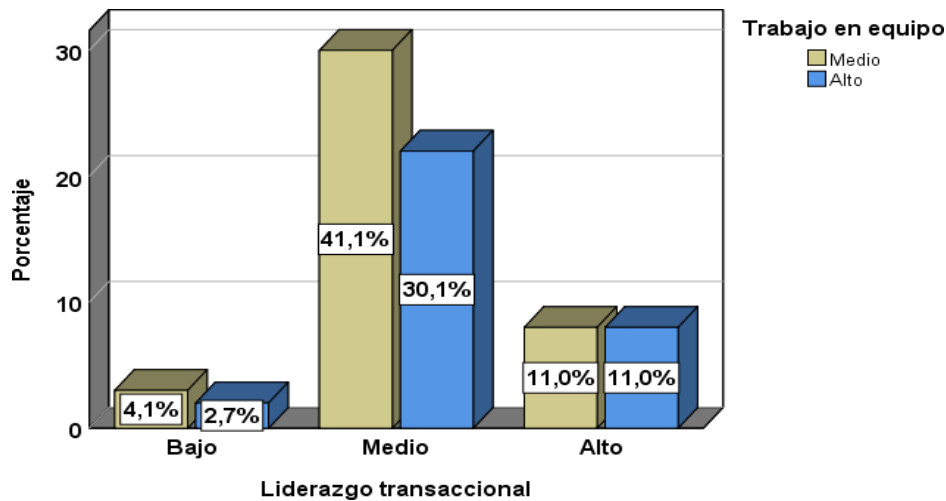
*Relación entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.*

		Trabajo en equipo			
		Medio	Alto	Total	
Dimensión de liderazgo transaccional	Bajo	Recuento	3	2	5
		% del total	4,1%	2,7%	6,8%
	Medio	Recuento	30	22	52
		% del total	41,1%	30,1%	71,2%
	Alto	Recuento	8	8	16
		% del total	11,0%	11,0%	21,9%
Total		Recuento	41	32	73
		% del total	56,2%	43,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

*Relación entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.*



Los resultados evidencian que el 56,2% personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021, tienen un nivel de trabajo en equipo medio, pero el 41,1% tiene un nivel de estilo de liderazgo transaccional medio, seguido del 11% tienen un nivel de estilo de liderazgo transaccional alto y el 4,1% tienen un nivel de estilo de liderazgo transaccional bajo. Finalmente, el 43,8% tienen un nivel de trabajo en equipo alto, pero el 30,1% tiene un nivel de estilo de liderazgo transaccional medio, seguido del 11% tiene un nivel de estilo de liderazgo transaccional alto y el 2,7% tiene un nivel de estilo de liderazgo transaccional bajo.

Tabla 10

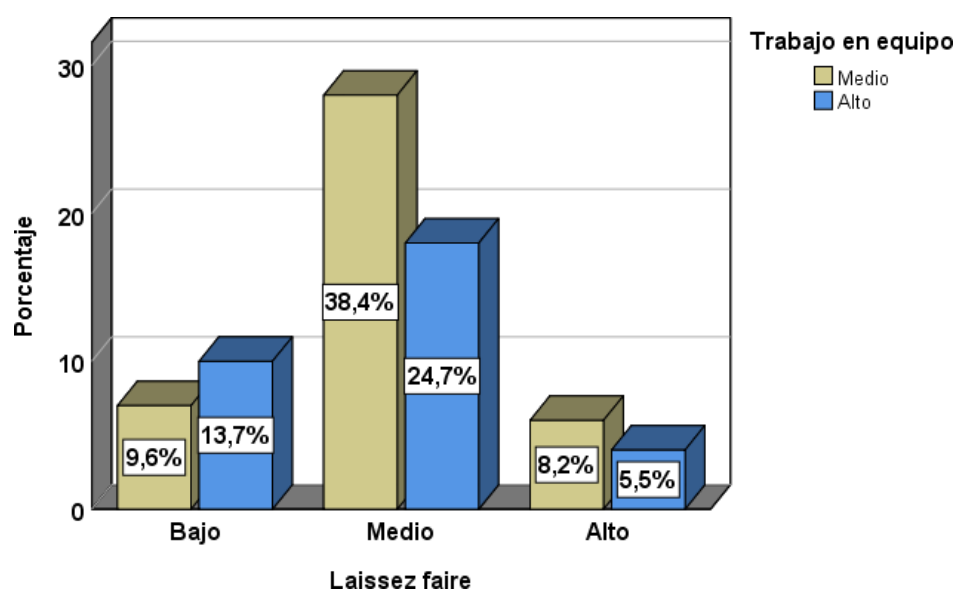
*Relación entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.*

		Trabajo en equipo			
		Medio	Alto	Total	
Dimensión de laissez faire	Bajo	Recuento	7	10	17
		% del total	9,6%	13,7%	23,3%
	Medio	Recuento	28	18	46
		% del total	38,4%	24,7%	63,0%
	Alto	Recuento	6	4	10
		% del total	8,2%	5,5%	13,7%
Total		Recuento	41	32	73
		% del total	56,2%	43,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

*Relación entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.*



Los resultados evidencian que el 56,2% personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021, tienen un nivel de trabajo en equipo medio, pero el 38,4% tiene un nivel de estilo de liderazgo laissez faire medio, seguido del 9,6% tienen un nivel de estilo de liderazgo laissez faire bajo y el 8,2% tienen un nivel de estilo de liderazgo laissez faire alto. Finalmente, el 43,8% tienen un nivel de trabajo en equipo alto, pero el 24,7% tiene un nivel de estilo de liderazgo laissez faire medio, seguido del 13,7% tiene un



nivel de estilo de liderazgo laissez faire bajo y el 5,5% tiene un nivel de estilo de liderazgo laissez faire alto.

## 5.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis General

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

Tabla 11

*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general*

Estadísticos	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,818 <sup>a</sup>	2	,033
Razón de verosimilitud	7,218	2	,027
Correlación de Spearman	,305		,009
N de casos válidos	73		

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la prueba del chi cuadrado para la variable los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo donde  $p=0,033$  hay correlación entre ambas dado que  $p$ -valor es menor que 0,05. Del mismo modo al calcular el coeficiente Rho de Spearman ( $r_s= 0,305$ ) siendo una correlación directa y baja, por ende, se descarta la hipótesis nula y comprueba la hipótesis alterna.

### Hipótesis Específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

Tabla 12

*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1*

Estadísticos	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,524 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	34,361	2	,000
Correlación de Spearman	,592		,000
N de casos válidos	73		

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la prueba del chi cuadrado para la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo dónde  $p=0,000$  hay correlación entre ambas dado que p-valor es menor que 0,05. Del mismo modo al calcular el coeficiente Rho de Spearman ( $r_s= 0,592$ ) siendo una correlación directa y moderada, por ende, se descarta la hipótesis nula y comprueba la hipótesis alterna.

### **Hipótesis Específica 2**

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

**H<sub>2</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

Tabla 13

*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2*

Estadísticos	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,326 <sup>a</sup>	2	,850
Razón de verosimilitud	,325	2	,850
Correlación de Spearman	,064		,588
N de casos válidos	73		

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la prueba del chi cuadrado para la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo dónde  $p=0,850$  no hay correlación entre ambas dado que p-valor es mayor que 0,05, por ende, se acepta la hipótesis nula.

**Hipótesis Específica 3**

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

**H<sub>3</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

Tabla 14

*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3*

Estadísticos	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,025 <sup>a</sup>	2	,363
Razón de verosimilitud	2,014	2	,365
Correlación de Spearman	-,139		,241
N de casos válidos	73		

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la prueba del chi cuadrado para la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo donde  $p=0,363$  no hay correlación entre ambas dado que p-valor es mayor que 0,05, por ende, se acepta la hipótesis nula.

5.3. Otro tipo de resultados estadístico de acuerdo a la naturaleza del problema

No aplica.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

#### **Hipótesis General (H<sub>g</sub>):**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

En la tabla 11, se evidencia entre las variables los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo hay correlación entre ambas dado que p-valor es menor que 0,05. Del mismo modo al calcular el coeficiente Rho de Spearman ( $r_s = 0,305$ ) siendo una correlación directa y baja, por ende, se descarta la hipótesis nula y comprueba la hipótesis alterna.

#### **Hipótesis Especifica (H<sub>1</sub>)**

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

En la tabla 12, se evidencia que la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo dónde hay correlación entre ambas dado que p-valor es menor que 0,05. Del mismo modo al calcular el coeficiente Rho de Spearman ( $r_s = 0,592$ ) siendo una correlación directa y moderada, por ende, se descarta la hipótesis nula y comprueba la hipótesis alterna.

### **Hipótesis Específica (H<sub>2</sub>)**

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

**H<sub>2</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021

En la tabla 13, se evidencia que la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo dónde no hay correlación entre ambas dado que p-valor es mayor que 0,05, por ende, se acepta la hipótesis nula.

### **Hipótesis Específica (H<sub>3</sub>)**

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

**H<sub>3</sub>:** Existe influencia significativa entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

En la tabla 14, se evidencia que la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo dónde no hay correlación entre ambas dado que p-valor es mayor que 0,05, por ende, se acepta la hipótesis nula.

## **6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares**

Respecto a la hipótesis general, se puede observar que existe relación directa entre los Estilos de Liderazgo y el Trabajo en Equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.

(Véase tabla 11). Esto puede evidenciarse en un estudio en la cual se demuestra que hay relación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, (Oliva y Molina, 2016).

En cuanto a una de las hipótesis específicas se observa que existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo dónde hay una correlación directa y moderada, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021, la cual es aceptada (Véase tabla 12). Al respecto, se Esto puede evidenciarse en un estudio en la cual se demuestra que el liderazgo transformacional es el estilo predominante en las profesionales enfermeras, (Panadero, 2013). También se puede señalar que en una investigación realizada se da una relación positiva y alta entre el Liderazgo Transformacional y en Trabajo en Equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, (Apolinario, 2018).

En cuanto a una de las hipótesis específicas se puede observar que no existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021 (Véase tabla 13). Al respecto podemos señalar que en una investigación presentada no hay estilo de liderazgo predominante en las enfermeras de hospitalización es guiar y en las enfermeras de cuidados intensivos es participativo, (Torres, 2013)

En cuanto a una de las hipótesis no existe relación significativa entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021, (Véase tabla 14). Al respecto podemos señalar que, en una investigación presentada, se concluye que enfermería realizan un estilo de Liderazgo Transaccional, siendo este el de mayor porcentaje, seguido

del estilo Transformacional con el 41.7% y por último estilo Laissez Faire con 8.3% respectivamente. (Mendoza, 2019)

### 6.3. Responsabilidad ética

La investigación desarrollada se basa en los diferentes normas y directivas institucionales de la universidad y como lineamientos internacionales como es el caso del “Informe Belmont”.

Los resultados que se presentan en la presente investigación son producto del procesamiento estadístico realizado con datos obtenidos de la evaluación de la población respectiva.



## **CONCLUSIONES**

- Se evidenció que existe correlación directa significativa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021.
- Se evidenció que existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo dónde hay una correlación directa y moderada, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021.
- Se evidenció que no existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021.
- Se evidenció que no existe relación significativa entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021.

## **RECOMENDACIONES**

- Entregar los resultados de la presente investigación culminada a las autoridades del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD.
- Participar en un Congreso de Investigación, para ver la forma de publicar en forma de Artículo o de Capítulo de Libro.
- Impulsar los Estilos de Liderazgo y el Trabajo en Equipo en el Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD.
- Promover programas Liderazgo y el Trabajo en Equipo en el Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia. Pearson Educación.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Editorial McGraw-Hill Interamericana de México. [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)  
<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/culturaorganizacional.pdf>.
- Mendoza, E. (2018) Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019. (Tesis de maestría). Repositorio Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1964>
- Coripuna, J. (2018). Trabajo en equipo y competencias de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Instituto del Salud del Niño, sede Breña, 2017. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Lima, Perú. <http://bit.ly/2TEjzBi>.
- Romani (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170.
- Apolinario, K. (2018) Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. (Tesis de Maestría). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29377>
- Oliva, M. y Molina, S. (2016). Estilos de liderazgos y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la

comuna de Chillán, Chile. Revista academia & negocios. Vol. 2(1), 41-56.

Torres C. (2013) Liderazgo situacional en enfermería en una institución de salud en Bucaramanga. Programa de Enfermería, Universidad de Santander UDES Campus Universitario Lagos del Cacique, Bucaramanga, Colombia. *Enferm Clin.* 2013 Jul-Aug; 23(4):140-7.

<https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-liderazgo-situacional-enfermeras-una-institucion-S1130862113000752>

Paucara, C. (2012) Factores laborales influyentes del trabajo en equipo de enfermería; servicios de cirugía del hospital de clínicas gestión 2011 (Tesis de maestría). Repositorio Universidad Mayor de San Andrés.

<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/3996>

Panadero, L. (2013) Características de liderazgo de los estilos transformacional transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS de Bogotá 2011 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia.

<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/21012>

Romani, S, Ferrer, M. y Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170.

Gómez, D. Gómez, K. Calderón. & Bernardino, E. (2020). Del conocimiento a la práctica: integración de equipos de trabajo por supervisora de Enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (38), 45-60. <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.38385>

Guimerà A. (2018). El liderazgo estratégico. Una aproximación interdisciplinar. Editorial Ministerio de Defensa, secretaria general técnica. España. <http://publicacionesoficiales.boe.es/>

Drucker, P. (1996). El líder del futuro, Nuevas perspectivas, estrategias y prácticas para la próxima era. Argentina: Deusto.

Welch, J. (2005). Las claves para el éxito del ejecutivo más admirado del mundo. Barcelona: Bergara.

Ballenato, P. (2005). *Trabajo en equipo. Dinámica y participación en los grupos*. Madrid: Pirámide.

Daft, R. y Steers, R. (1992). *Organizaciones. El comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. México. Limusa.

Hellriegel D. y Slocum J. (2009) Comportamiento Organizacional. Cengage Learning. México 12 edic.

Franklin, E. y Krieger M. (2012). Comportamiento organizacional. Pearson educación, México.

## ANEXOS:

- Matriz de Consistencia

### Estilos de liderazgo y trabajo en equipo en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021

<p><b>Problema Principal:</b></p> <p><b>PG:</b> ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal-ESSALUD, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>P1:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal-ESSALUD, 2021?</p> <p><b>P2:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal-ESSALUD, 2021?</p> <p><b>P3:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p><b>OG:</b> Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>O1:</b> Determinar la relación entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.</p> <p><b>O2:</b> Establecer la relación entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.</p> <p><b>O3:</b> Demostrar la relación entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b></p> <p><b>HG:</b> Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal-ESSALUD, 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>H1:</b> Existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal-ESSALUD, 2021</p> <p><b>H2:</b> Existe influencia significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal-ESSALUD, 2021</p> <p><b>H3:</b> Existe influencia significativa entre la dimensión de laissez faire de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el personal del centro nacional de salud renal- ESSALUD, 2021.</p>	<p><b>VARIABLES:</b></p> <p><b>Variable Independiente: ESTILOS DE LIDERAZGO</b></p> <table border="1" data-bbox="1052 462 1740 727"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</td> <td>Información, carisma, estimulación, inteligencia, inspiración, consideración individualización.</td> </tr> <tr> <td>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</td> <td>Recompensa, contingencia, dirección y excepción.</td> </tr> <tr> <td>LAISSEZ FAIRE</td> <td>Evitar, tomar decisiones, carencia de autoridad.</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable Dependiente: TRABAJO EN EQUIPO</b></p> <table border="1" data-bbox="1052 798 1740 1257"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>COLABORACIÓN</td> <td>Colaboración, facilitar el trabajo, meta del equipo, equipo de trabajo, cooperación y ayuda mutua.</td> </tr> <tr> <td>COMUNICACIÓN</td> <td>Buena comunicación, comunicación fácil, escucha activa, opinión, desarrollo de trabajo e intervención positiva.</td> </tr> <tr> <td>RESPECTO MUTUO</td> <td>Cortesía, respeto por los demás, buena voluntad, simpatía, reciprocidad, buen trato tolerancia, consideración, opiniones y crítica constructiva.</td> </tr> <tr> <td>INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS</td> <td>Participación activa, compromisos, responsabilidad, trabajo de calidad, interacción positiva, cumplimiento de los tiempos, toma de decisiones y negociación.</td> </tr> <tr> <td>NIVEL DE SATISFACCIÓN</td> <td>Buen trabajo, líder, buenas relaciones, manejo de conflictos y ambiente de trabajo adecuado.</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Información, carisma, estimulación, inteligencia, inspiración, consideración individualización.	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Recompensa, contingencia, dirección y excepción.	LAISSEZ FAIRE	Evitar, tomar decisiones, carencia de autoridad.	DIMENSIONES	INDICADORES	COLABORACIÓN	Colaboración, facilitar el trabajo, meta del equipo, equipo de trabajo, cooperación y ayuda mutua.	COMUNICACIÓN	Buena comunicación, comunicación fácil, escucha activa, opinión, desarrollo de trabajo e intervención positiva.	RESPECTO MUTUO	Cortesía, respeto por los demás, buena voluntad, simpatía, reciprocidad, buen trato tolerancia, consideración, opiniones y crítica constructiva.	INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS	Participación activa, compromisos, responsabilidad, trabajo de calidad, interacción positiva, cumplimiento de los tiempos, toma de decisiones y negociación.	NIVEL DE SATISFACCIÓN	Buen trabajo, líder, buenas relaciones, manejo de conflictos y ambiente de trabajo adecuado.	<p><b>METODOLOGÍA:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Método: Descriptivo.</li> <li>2. Enfoque: Cuantitativo.</li> <li>3. Tipo: Básica.</li> <li>4. Nivel: Correlacional.</li> </ol> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental- transversal o Transaccional.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Personal del centro nacional de salud renal-ESSALUD.</p> <p><b>Técnicas de instrumento:</b></p> <p>Instrumentos: Cuestionario de evaluación a la muestra.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuestionario de Estilos de Liderazgo. Cuestionario que evaluará el Liderazgo, llamado CELID, es una escala de Likert con 34 ítems.</li> <li>2. Cuestionario de Trabajo en Equipo. Cuestionario que evaluará el Trabajo en Equipo, es una escala de Likert con 39 ítems.</li> </ol>
DIMENSIONES	INDICADORES																							
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Información, carisma, estimulación, inteligencia, inspiración, consideración individualización.																							
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Recompensa, contingencia, dirección y excepción.																							
LAISSEZ FAIRE	Evitar, tomar decisiones, carencia de autoridad.																							
DIMENSIONES	INDICADORES																							
COLABORACIÓN	Colaboración, facilitar el trabajo, meta del equipo, equipo de trabajo, cooperación y ayuda mutua.																							
COMUNICACIÓN	Buena comunicación, comunicación fácil, escucha activa, opinión, desarrollo de trabajo e intervención positiva.																							
RESPECTO MUTUO	Cortesía, respeto por los demás, buena voluntad, simpatía, reciprocidad, buen trato tolerancia, consideración, opiniones y crítica constructiva.																							
INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS	Participación activa, compromisos, responsabilidad, trabajo de calidad, interacción positiva, cumplimiento de los tiempos, toma de decisiones y negociación.																							
NIVEL DE SATISFACCIÓN	Buen trabajo, líder, buenas relaciones, manejo de conflictos y ambiente de trabajo adecuado.																							

- Instrumentos

## CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

### Instrucciones

Aquí abajo hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted posee.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.					
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.					
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo					
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar					
5	Evito involucrarme en su trabajo					
6	No les digo dónde me sitúo en algunas ocasiones.					
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Me aseguro que exista un fuerte acuerdo entro lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.					
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo qué obtendrán a cambio por su trabajo.					
12	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.					
13	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centro mi atención en los casos en lo que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15	Hago que se basen en el razonamiento y en la					

	evidencia para resolver los problemas.					
16	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.					
17	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre que lo necesiten.					
18	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
19	Les doy charlas para motivarlos.					
20	Evito tomar decisiones.					
21	Cuento con su respeto.					
22	Potencio su motivación de éxito.					
23	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.					
25	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.					
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.					
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.					
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.					
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.					
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.					
33	Tienen plena confianza en mí.					
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.					



## CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

### Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta que crea conveniente.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>COLABORACIÓN</b>						
1	Siento que en el equipo de trabajo existe mucha colaboración					
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo					
3	En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos					
4	Las enfermeras cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria					
5	Me gusta cooperar con mis compañeras de equipo de trabajo					
6	Me gusta ayudar a mis compañeras cuando tienen dificultades					
7	Existe ayuda mutua entre mis compañeras de equipo de trabajo					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
8	Existe buena comunicación entre las integrantes de mi equipo de trabajo					
9	Me comunico fácilmente con mi jefa(e)					
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo					
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo					

12	Cada miembro escucha las ideas de los demás					
13	El/la jefa(e) se interesa por escuchar lo que tengo que decir					
14	Usted interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo					
15	Usted interviene positivamente durante el trabajo en equipo					
<b>RESPECTO MUTUO</b>						
16	Los miembros de mi equipo muestran cortesía y respeto por los demás					
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía son recíprocas entre los miembros de mi equipo					
18	Se propicia el buen trato con tolerancia y respeto					
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo					
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás					
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de las compañeras de grupo					
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas					
<b>INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS</b>						
23	Cuando se asignan responsabilidades todos(as) participan activamente					
24	Participan puntualmente en todas las reuniones programadas					
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos(as) participan en el proceso					
26	Las enfermeras asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo					
27	El equipo, realiza su trabajo con un nivel de calidad óptimo					
28	En el equipo de trabajo se interactúa positivamente con el fin de alcanzar los objetivos					

29	Cumple a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulados.					
30	El /la jefa(e) toma en cuenta mis ideas y lo aporta para la toma de decisiones					
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos					
<b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>						
32	Cuando realizan un buen trabajo, el /la jefa(e) los felicita					
33	Considero a mi jefa(e) como un buen líder					
34	Me gusta el trabajo que realizamos como equipo					
35	Las relaciones entre el /la jefa(e), y las enfermeras son agradables					
36	Las relaciones humanas entre los miembros de mi equipo son buenas					
37	Usted maneja adecuadamente los conflictos dentro de su ambiente de trabajo					
38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco.					
39	Me siento contento(a) de trabajar en el lugar donde me encuentro					

- Consentimiento informado

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento se solicita su participación en la presente investigación. Se le explicará, en este documento los objetivos, procedimientos, beneficios y riesgos de la participación en esta investigación con la finalidad que Ud. libremente decida.

Esta investigación está siendo realizada por \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, alumno de la Unidad de  
Posgrado de la Facultad de Ingeniería Química (FIQ) de la Universidad Nacional del  
Callao (UNAC).

### OBJETIVOS Y BENEFICIOS:

El objetivo de este estudio \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Se le invita a participar en el estudio debido a que Ud. cumple con los criterios de inclusión para la presente investigación en la misma que participarán 70 miembros que son el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021. La información que se obtenga con esta investigación será de gran utilidad para desarrollar planes correctivos en Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD.

### PROCEDIMIENTOS:

La investigación consiste en realizar una evaluación a través del Cuestionario de Estilos de Liderazgo y Trabajo en Equipo, en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD. La presente investigación se desarrollará en 4 meses para la cual ha sido programada, a través de evaluaciones y entrevistas.

### CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD:

La participación de Ud. es confidencia\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INFORMACIÓN ADICIONAL:**

La participación en este estudio es totalmente voluntaria, es decir, no tiene que participar en este estudio si no lo desea. En el caso que quiera participar se le dará una copia de este documento. Asimismo, si Ud. desea retirarse de la investigación, podrá hacerlo en cualquier momento sin ningún problema, lo importante es que se sienta cómodo(a) y seguro(a) con la decisión sobre su participación en la investigación y esta no tendrá ningún tipo de repercusión o influencia en su persona.

**AFIRMACIÓN DEL PARTICIPANTE:**

Se me ha explicado acerca de esta investigación y autorizo mi participación. Si tengo alguna pregunta puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al teléfono celular \_\_\_\_\_ o al teléfono fijo \_\_\_\_\_

Lima,..... de .....del 2021

-----  
Firma del participante

- Base de datos

## MATRIZ DE DATOS DE ESTILOS DE LIDERAZGO

### Escala:

NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)

CA SO	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	E 10	E 11	E 12	E 13	E 14	E 15	E 16	E 17	E 18	E 19	E 20	E 21	E 22	E 23	E 24	E 25	E 26	E 27	E 28	E 29	E 30	E 31	E 32	E 33	E 34	
1	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	2	1	4	3	
2	2	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	
3	1	1	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	
4	3	4	3	5	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	5	4	3	1	4	4	
5	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	3
6	1	2	3	3	1	1	3	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
7	2	4	4	5	4	2	2	4	1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	1	5	5	5	4	5	3	1	5	5	4	4	1	5	5	
8	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5
9	3	4	3	4	1	1	3	2	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	1	3	3
10	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	2	2	4	4
11	5	3	5	5	1	1	3	2	3	3	3	4	5	4	5		5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	3	1	5	5
12	5	3	5	5	1	1	3	2	3	3	3	4	5	4	5		5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	3	1	5	5
13	2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	2	5	3	5	5	5	4	5	2	5	4	5	3		5	5
14	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		3			3	3		2	2	3	3	3	3	
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	1	3	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	5	3	5	5
17	4	4	3	5	3	3	4	2	3	1	2	1	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	2	4	4
18	4	4	4	5	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4
19	3	3	4	5	2	2	2	1	2	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	1	4	5	4	2	1	5	4
20	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	1	3	3
21	1	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
22	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
23	1	5	5	5	1	2	4	1	5	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	4	3	5	1	5	5	5	1	2	5	5	
24	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	2	3	4	5	4	5	3	4	
25	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	2	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5		2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	
27	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	
28	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
29	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	
30	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
31	2	3	4	5	1	1	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	5	3	4	1	4	4	5	4	4	3	1	4	5	4	3	1	4	4	
32	4	3	5	4	4	3	1	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	1
33	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	

34	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	3		
35	3	3	4	5	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	5	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	
36	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4		
37	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4		3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	
38	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
39	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5		4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	
40	5	4	4	5	3	4	5	1	3	3	1	3	5	5	4	3	5	5	5	1	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	
41	5		5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
42	4	3	4	4	4	3	4	5	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	
43	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	
44	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2
45	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3
46	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	
47	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
48	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
49	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	3	2	2		3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	
50	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	
51	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
52	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
53	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	5	3	5	2	5	5	4	3	4	5	1	5	3	4	2	1	5	4	
54	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	
55	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	
56	1	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	5	4	3	4	
57	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	
58	4	3	5	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	
59	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	
60	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	
61	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
62	3	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	
63	4	3	2	2	5	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3
64	4	3	2	3	3	4	3	2	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4		3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	
65	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	1	1	1	2	4	2	2	
66	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	
67	2	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	
68	2	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	2	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	3	3	2	1	1	3	5	4	3	3	
69	5	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	5	5	3	3	2	2	1	1	4	5	5	5	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	
70	2	3	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	5	
71	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
72	2	3	5	5	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	1	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	5	5	
73	1	2	3	4	5	4	5	4	3	1	2	2	3	4	5	3	2	1	1	2	3	4	5	4	3	3	3	2	1	2	3	3	4	5	

### **Baremos de estilos de liderazgo**

	Bajo	Medio	Alto
Estilo de liderazgo	34-79	80-125	136-170
Liderazgo transformacional	17-39	40-62	63-85
Liderazgo transaccional	11-25	26-40	41-55
Liderazgo Laissez Faire	6-14	15-22	23-30



## MATRIZ DE DATOS DE TRABAJO EN EQUIPO

**Escala:**

NUNCA (1)   CASI NUNCA (2)   A VECES (3)   CASI SIEMPRE (4)   SIEMPRE (5)

C A S O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35													
1	2	3	2	4	4	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4												
2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	5	4	2	4	4	2	4	3	5	4	2	3	5	3	3	4	4	5	5	2	3									
3	3	5	3	4	5	5	3	1	4	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3								
4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3								
5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5							
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4		4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5							
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5							
9	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5				
10	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	5	5	5	5				
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5				
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
14	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4				5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2			
15	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
16	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4		
17	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
19	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4		4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5			
20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
21	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
22	3	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
23	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
27	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	
28	4	3	4	2	3	2	1	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
29	2	3	2	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4		
30	3	2	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5		
31	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	
33	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
34	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	4	4	5	5	
35	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

36	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3				
37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4			
38	5	4	5	5	5	4	4	4	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3				
39	5	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	2	1				
40	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	2	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5				
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
42	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3		
43	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2		
44	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2				
45	3	2	2	2	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3			
46	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2				
47	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3				
48	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4				
49	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3				
50	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4				
51	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3				
52	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4				
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5			
54	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2				
55	3	3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4				
56	4	1	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	1	2	2	3	2	1	1	4	3	2	5	5	3	5	3				
57	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3				
58	4	3	4	3	5	4	5	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	1	1	2	2	1	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2				
59	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3				
60	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3				
61	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4				
62	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	
63	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4				
64	4	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3			
65	4	3	2	4	5	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	2	4	
66	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	1	4	3	5	5	5	4	4	2	2	3	2	1	2	2	2	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4			
67	4	4	3	4	5	4	4	2	3	3	2	3	4	5	2	4	3	2	1	1	2	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5			
68	4	3	2	2	4	3	2	4	4	3	2	1	1	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	2	1	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4			
69	1	3	4	2	4	4	4	5	5	4	3	2	3	5	4	3	2	3	4	4	5	5	2	1	4	4	4	3	4	3	4	1	1	3	4	3	5	4	3				
70	5	4	3	2	2	4	5	2	1	4	5	4	3	5	4	2	4	5	5	1	1	2	2	3	3	4	5	4	3	2	1	4	4	3	5	5	4	3	4	4			
71	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3
72	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
73	5	5	3	2	1	2	3	1	2	3	4	5	3	3	5	2	3	4	5	4	3	3	1	3	3	3	4	5	4	3	3	2	3	4	5	3	4	5	4	4			

### **Baremos de trabajo en equipo**

	Bajo	Medio	Alto
Trabajo en equipo	39-91	92-143	144-195
Dimensión colaboración	7-16	17-26	27-35
Dimensión comunicación	8-18	19-29	30-40
Dimensión respeto mutuo	7-16	17-26	27-35
Dimensión interacción para el logro de os objetivos	9-21	22-33	34-45
Dimensión nivel de satisfacción	8-18	19-29	30-40

- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.

## PRUEBA PILOTO

### Confiabilidad del instrumento

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se aplicará el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizada para escala politómica, cuya fórmula utilizada es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad	
Magnitud	Rango
Muy fuerte	0,90 a 1,00
Fuerte	0,71 a 0,89
Moderada	0,50 a 0,70
Baja	0,01 a 0,49
No es confiable	0,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Donde:

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Sumatoria de varianzas de los ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach.

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Estilos de liderazgo	34	0.899	Fuerte
Trabajo en equipo	39	0.959	Muy Fuerte

Fuente: Elaboración propia

En la prueba piloto, el coeficiente alfa de Cronbach para la variable Estilos de liderazgo fue 0.899, significa que el instrumento tiene fuerte confiabilidad y la variable Trabajo en equipo fue 0.959, significa que el instrumento tiene muy fuerte confiabilidad. Se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto a la variable de estudio.