



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

LICENCIATURA SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN
LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. (2022)”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciadas en Secretariado Ejecutivo Gerencial.

Autores:

Sánchez Yela Estefanía Pamela

Valarezo Zhune Johanna Andrea

Tutor Académico:

Ing. M.Sc. Alexandra Lorena Alajo Anchatuña

Latacunga – Ecuador

Agosto 2022

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, **Sánchez Yela Estefanía Pamela**, con cédula de ciudadanía No. 230039284-8 y **Valarezo Zhune Johanna Andrea** con cédula de ciudadanía No. 175115154-7 declaramos ser autoras del presente proyecto de investigación: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. (2022)”**, siendo la Ing. **Alexandra Lorena Alajo Achatuña** tutora del presente proyecto de investigación; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

PAMELA

Sánchez Yela Estefanía Pamela
C.I. 230039284-8



Valarezo Zhune Johanna Andrea
C.I. 175115154-7

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el título:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. (2022)”, de Sánchez Yela Estefanía Pamela; y, Valarezo Zhune Johanna Andrea de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto, 2022

El Tutor



Firma

Ing. M.Sc. Alexandra Lorena Alajo Anchatuña

C.I. 0502210644

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprobamos el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, las postulantes: **Sánchez Yela Estefanía Pamela** portadora del número de cédula 230039284-8; y, **Valarezo Zhune Johanna Andrea** portadora del número de cédula 175115154-7 quienes realizaron el Proyecto de Investigación con el tema: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI (2022)", las mismas que han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga agosto, 2022



Dra. Libia Dolores Almeida Lara
CC: 050179799-7



Ing. MBA. Mónica Patricia Salazar Tapia
CC: 050213819-1



Lic. Nelly Germanina Salguero Barba
CC: 050146110-7

AGRADECIMIENTO 1

En primera instancia, agradezco a Dios por darme salud y vida, por guiarme en este camino próspero y cumplir mis metas. A mi madre Mirian Sánchez, por enseñarme valores que inculcaron para mi formación profesional y haber sido mi apoyo durante todo este tiempo. A mi tía Silvia Sánchez, por brindarme su ayuda cuando lo necesite y por ser mi apoyo moral durante todo este trayecto.

A toda mi familia que han estado muy pendiente de mí, durante este proceso de formación profesional ya que han logrado ser el pilar fundamental en mi vida, gracias a sus consejos he logrado ser una mejor persona.

A Jarlinton Bustamante por ser mi apoyo moral y sentimental a lo largo de esta etapa.

A nuestros docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, por compartir cada uno de sus conocimientos, y brindar la enseñanza de ser un buen profesional, manera especial a Ing. Alexandra Lorena Alajo Anchatuña tutora de nuestro proyecto de investigación quien nos supo guiar para alcanzar nuestros objetivos y formarnos como Licenciadas en Secretariado Ejecutivo Gerencial.

Estefanía Sánchez

DEDICATORIA 1

Dedico el presente Proyecto de Investigación a Dios porque me brindó fuerza y la salud para seguir adelante y finalizar la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial.

A Silvia Sánchez y Omar Sánchez, a toda mi familia que con su apoyo pude llevar a cabo todo lo propuesto, por lo que siempre significarán un pilar fundamental en mi vida.

A María Yaneth Yela Narváez, quien en su momento me brindo sabiduría, aunque ya no esté a mi lado siempre la llevo en el corazón.

A Vania Yanet Bustamante Sánchez, quien me da la fortaleza, ánimos y me cuida desde el cielo para seguir adelante.

Estefanía Sánchez

AGRADECIMIENTO 2

A Dios: Por su gran amor, por derramar en mí tantas bendiciones, por darme la sabiduría, inteligencia, salud, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad y para cumplir con este importante proyecto de investigación.

A mis padres: Walter y Raquel, por ser los principales promotores de mi sueño, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado, por su esfuerzo, valentía y trabajo arduo gracias por su gran amor.

A mi segunda madre: Gracias por tu paciencia y amor, por compartirme tu gran sabiduría me has demostrado con tu ejemplo el valor del amor, gracias por tu apoyo tu presencia en mi vida es muy importante.

Ing. Alexandra Alajo: Gracias por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, me ha guiado con su paciencia, dedicación y preocupación por darme una enseñanza de calidad en la cual estoy completamente agradecida y su rectitud como docente, por su valioso aporte para nuestra investigación.

Johanna Valarezo

DEDICATORIA 2

A Dios porque ha guiado mi camino y no me ha dejado en ningún momento, puso en mi camino a personas que fueron mi apoyo y sustento para seguir adelante en mis estudios.

A mis padres Walter y Raquel quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Finalmente, a mi amiga Pamela, por apoyarme, por extender su mano en momentos difíciles y por la amistad brindada, de verdad gracias, hoy culminamos esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Gracias por estar siempre presente.

Johanna Valarezo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
LICENCIATURA SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

TÍTULO: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. (2022)”

Autores: Sánchez Yela Estefanía Pamela

Valarezo Zhune Johanna Andrea

RESUMEN

El presente proyecto de investigación plantea el estudio del liderazgo transformacional y su relación en el trabajo en equipo en los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi (2022). Con una metodología de enfoque mixto, con un diseño de investigación descriptivo no experimental. La población objeto de estudio fueron los estudiantes de la carrera. En la actualidad el liderazgo transformacional es importante dentro de las instituciones porque ayuda a mejorar la comunicación, a tener seguridad en sí mismo, fomentando un compromiso de llegar a cumplir con los objetivos dados y tener la capacidad para guiar un equipo de trabajo tanto académico como laboral. Para el estudio se aplicó un instrumento validado que mide el liderazgo transformacional Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta), el cual consta de 4 componentes: influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada, estimulación intelectual de 33 ítems: en la escala de Likert. Obteniendo como resultado el 52% de los estudiantes de Gestión de la Información Gerencial no cuentan con un liderazgo transformacional influyendo en la estimulación intelectual por falta de ser innovadores y creativos, reformular problemas, probar nuevos enfoques y que sus ideas no sean criticadas, factores que afectan en el trabajo en equipo. Para que exista un liderazgo es necesario conocer las habilidades y destrezas que tiene cada estudiante escuchando al equipo de trabajo de esa manera fomentar la confianza en sí mismo que sientan la libertad de expresar sus ideas, opiniones, ser transparente, superar las equivocaciones tanto del líder como de los demás, el mismo que ayudará a la comunicación con el trabajo en equipo, tener paciencia, motivarse, adaptarse a otros medios sociales sin temor al rechazo, tener empatía abandonando esquemas individualistas para el desarrollo del ser humano y estar convencidos de aprender a ser líderes educativos. Considerando que en la actualidad el futuro profesional debe aprender del liderazgo para que así puedan liderar en su ámbito académico y laboral teniendo en cuenta que el líder transformacional ayuda interna como externamente en el cambio de una persona y así llegar a cumplir los objetivos que se planteen, conociendo las características que resalta la personalidad del mismo. Como resultado de la propuesta se da a conocer que cada estudiante pueda llegar a solucionar problemas tanto educativo, social y laboral, acoplándose en el trabajo en equipo y fomentando un ambiente agradable, para así lograr resultados en las actividades colectivas como individuales llegar a poder cumplir con el perfil de liderazgo transformacional tomando en cuenta las emociones, habilidades y destrezas que posee cada estudiante pudiendo cumplir con las características del mismo.

Palabras claves: Liderazgo, liderazgo transformacional, trabajo en equipo.

COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY
ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES FACULTY
BACHELOR'S DEGREE IN EXECUTIVE MANAGEMENT SECRETARIAT

TOPIC: "TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ITS RELATIONSHIP IN TEAM WORK IN THE MANAGERIAL EXECUTIVE SECRETARIAT CAREER STUDENTS FROM COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY. (2022)"

Authors: Sánchez Yela Estefanía Pamela

Valarezo Zhune Johanna Andrea

ABSTRACT

This current research project suggests the transformational leadership study and its relationship in teamwork in the Management Information Management career students at the Cotopaxi Technical University (2022). With a mixed approach methodology, with a non-experimental descriptive research design. The population study object was the career students. Currently, transformational leadership is important within institutions, because it helps to improve communication, self-confidence, fostering a commitment to reach the given aims and having the guiding capacity a team, both academic as laboral. For the study, it was applied a validated instrument, was measures Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5X Short) transformational leadership, which consists 4 components: idealized influence, inspirational motivation, individualized consideration, intellectual stimulation of 33 items: on the Likert scale. Getting as a result 52%, Management Information Management students do not have transformational leadership influencing intellectual stimulation, due to being innovative lack and creative, reformulating problems, trying new approaches and what their ideas are not criticized, factors, what affect teamwork. What it exists leadership, it is necessary to know the skills and abilities, which each student has listening to the work team, this way, by fostering self-confidence, so that they feel free to express their ideas, opinions, be transparent, they overcome the mistakes both the leader like the others, the same one that will help communication with teamwork, have patience, motivate oneself, adapt to other social media without rejection fear, have empathy by abandoning individualistic schemes for the human being development and be convinced of learning to be educational leaders. Considering that at actuality, the future professional must learn from leadership, so that it can lead their academic and laboral environment, taking into account, which the transformational leader helps internally, as well as externally in the change a person and thus, achieve the aims that are set, knowing the characteristics, which highlight its personality. As a proposal result, it is announced that each student can reach to solve both educational, social and labor problems, engaging in teamwork and promoting a pleasant environment, in order to achieve results in the collective and individual activities, to arrive it can fulfill with the transformational leadership profile, by taking into account the emotions, abilities and skills, which possesses each student, being able to meet the same characteristics of same.

Keywords: Leadership, transformational leadership, teamwork.

AVAL DE TRADUCCIÓN



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del trabajo de titulación cuyo título versa: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI (2022)" presentado por: Sánchez Yela Estefanía Pamela y Valarezo Zhune Johanna Andrea, estudiantes de la carrera de: Licenciatura en Secretariado Ejecutivo Gerencial, perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto del 2022

Acentamente,

Mg. Marco Beltrán



DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0502666514

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORIA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO 1	v
DEDICATORIA 1	vi
AGRADECIMIENTO 2	vii
DEDICATORIA 2	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
AVAL DE TRADUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	1
1.1. Información general.	1
1.2. Planteamiento del problema.	2
1.3. Formulación del problema o pregunta de investigación.	8
1.4. Objetivos.	8
1.4.1. <i>Objetivo General</i>	8
1.4.2. <i>Objetivo Específico</i>	8
1.5. Beneficiarios.....	10
1.5.1. <i>Beneficiarios Directos</i>	10
1.5.2. <i>Beneficiarios Indirectos</i>	10
CAPÍTULO II	12
2.1. Antecedentes de la investigación de Liderazgo y su relación con el trabajo en equipo.	12
2.2. Liderazgo.....	14
2.2.1. <i>Definiciones de líder y jefe</i>	14

2.3.	Liderazgo transformacional.....	15
2.3.1.	<i>Definiciones.</i>	15
2.3.2.	<i>Componentes y características.</i>	16
2.3.3.	<i>Variables de resultado de liderazgo transformacional.</i>	21
2.4.	Trabajo en equipo.....	22
2.4.1.	<i>Definición de trabajo en equipo.</i>	22
2.4.2.	<i>Tipos de equipos.</i>	23
2.4.3.	<i>Responsabilidad en los equipos de trabajo.</i>	24
2.4.4.	<i>5C del trabajo en equipo</i>	25
2.4.5.	<i>Dimensiones de las 5c del trabajo en equipo.</i>	25
2.5.	Liderazgo en el trabajo en equipo.	27
2.5.1.	<i>Equipos multifuncionales</i>	28
2.5.2.	<i>Equipos autogestionados.</i>	29
2.5.3.	<i>Equipos virtuales.</i>	30
CAPITULO III.....		32
3.1.	Propuesta metodológica	32
3.2.	Enfoque de la investigación.	33
3.3.	Diseño de la investigación.....	33
3.4.	Población.....	34
3.5.	Técnicas e instrumentación de recolección de datos.....	34
3.6.	Técnicas de análisis.....	35
3.7.	Aplicación del instrumento.	35
3.8.	Análisis y discusión de los resultados.	35
3.9.	Propuesta.	37
3.10.	Presupuesto de la propuesta.	41
3.11.	Impactos.	42

3.11.1. <i>Impacto Tecnológico</i>	42
3.11.2. <i>Impacto Social</i>	43
3.11.3. <i>Impacto Ambiental</i>	43
3.11.4. <i>Impacto Económico</i>	43
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	46
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Actividades del Objetivo Específico.....	9
Tabla 2 Estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial	10
Tabla 3 Docentes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial	10
Tabla 4 Población de estudiantes de Gestión de la Información Gerencial	34
Tabla 5 Temario de la propuesta.....	39
Tabla 6 Presupuesto de la propuesta	42
Tabla 7 Escala de Likert.....	56
Tabla 8 Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)	56
Tabla 9 Evaluar creencias y supuestos apropiados.	58
Tabla 10 Valores y creencias.	59
Tabla 11 Resolver problemas.....	60
Tabla 12 Modo optimista.	61
Tabla 13 Orgullo de trabajo en equipo.....	62
Tabla 14 Enseñar y orientar.	63
Tabla 15 Metas.....	64
Tabla 16 Tener un objetivo.	65
Tabla 17 Desarrollar fortalezas.	66
Tabla 18 Bienestar del grupo.	67
Tabla 19 Respeto de los demás.	68
Tabla 20 Decisiones adoptadas.	69
Tabla 21 Visión motivante.....	70
Tabla 22 Solución de problemas.....	71
Tabla 23 Formas de hacer su trabajo.....	72
Tabla 24 Misión compartida.	73
Tabla 25 Alcanzar metas.....	74
Tabla 26 Trato a los miembros del equipo.....	75
Tabla 27 Decisiones.	76
Tabla 28 Fortalezas.	77
Tabla 29 Trabajo en equipo.....	78
Tabla 30 Confianza.	79

Tabla 31 Decisiones adoptadas.	80
Tabla 32 Coherencia.	81
Tabla 33 Modelo a seguir.....	82
Tabla 34 Necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	83
Tabla 35 Diferencias de opinión	84
Tabla 36 Relación con los colaboradores.....	85
Tabla 37 Aportes para resolver problemas.....	86
Tabla 38 Desarrollar capacidades.	87
Tabla 39 Metas organizacionales.	88
Tabla 40 Expresar ideas y opiniones.....	89
Tabla 41 Escuchar con atención.....	90
Tabla 42 Resultados generales	91
Tabla 43 Porcentajes	92
Tabla 44 Resultado general	92
Tabla 45 Características del Líder.....	94
Tabla 46 Influencia Idealizada Conducta.....	95
Tabla 47 Influencia Idealizada Atribución.....	95
Tabla 48 Motivación Inspiracional	96
Tabla 49 Estimulación Intelectual.....	96
Tabla 50 Consideración Individualizada.....	97
Tabla 51 Resultado General	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evaluar creencias y supuestos apropiados.	58
Gráfico 2 Valores y creencias.	59
Gráfico 3 Resolver problemas.	60
Gráfico 4 Modo optimista.	61
Gráfico 5 Orgullo de trabajo en equipo.	62
Gráfico 6 Enseñar y orientar.	63
Gráfico 7 Metas.	64
Gráfico 8 Tener un objetivo.	65
Gráfico 9 Desarrollar fortalezas.	66
Gráfico 10 Bienestar del grupo.	67
Gráfico 11 Respeto de los demás.	68
Gráfico 12 Decisiones adoptadas.	69
Gráfico 13 Visión motivante.	70
Gráfico 14 Solución de problemas.	71
Gráfico 15 Formas de hacer su trabajo.	72
Gráfico 16 Misión compartida.	73
Gráfico 17 Alcanzar metas.	74
Gráfico 18 Trato a los miembros del equipo.	75
Gráfico 19 Decisiones.	76
Gráfico 20 Fortalezas.	77
Gráfico 21 Trabajo en equipo.	78
Gráfico 22 Confianza.	79
Gráfico 23 Decisiones adoptadas.	80
Gráfico 24 Coherencia.	81
Gráfico 25 Modelo a seguir.	82
Gráfico 26 Necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	83
Gráfico 27 Diferencias de opinión.	84
Gráfico 28 Relación con los colaboradores.	85
Gráfico 29 Aportes para resolver problemas.	86
Gráfico 30 Desarrollar capacidades.	87

Gráfico 31 Metas organizacionales.....	88
Gráfico 32 Expresar ideas y opiniones.....	89
Gráfico 33 Escuchar con atención.....	90
Gráfico 34 Porcentajes	92
Gráfico 35 Resultado general.....	93
Gráfico 36 Resultado General	97
Gráfico 37 Beneficios del trabajo en equipo.....	108

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Información General	49
Anexo 2 Instrumento de Investigación MLQ	56
Anexo 3 Análisis e interpretación de resultados.....	58
Anexo 4 Análisis y discusión de resultados general.....	91
Anexo 5 Características de Líder.....	94
Anexo 6 Resultado de las características del Líder	95
Anexo 7 Temarios de la propuesta	98
Anexo 8 Desarrollo de la propuesta.....	105
Anexo 9 Trabajo en equipo en tiempo de pandemia	108

ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 Desarrollo de la propuesta	105
Ilustración 2 Liderazgo Transformacional	105
Ilustración 3 Componentes del liderazgo transformacional	106
Ilustración 4 Trabajo en equipo	106
Ilustración 5 Tipos de equipos.....	107
Ilustración 6 Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo.....	107

CAPÍTULO I

1.1. Información general.

Título del Proyecto de Investigación:

Liderazgo transformacional y su relación en el trabajo en equipo en los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

(2022)

Fecha de inicio: 25 de octubre de 2021

Fecha de finalización: agosto 2022

Lugar de ejecución:

Barrio: San Felipe, Parroquia: Eloy Alfaro, Cantón: Latacunga, Provincia: Cotopaxi, Institución: Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que auspicia:

Secretariado Ejecutivo Gerencial.

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

No pertenece.

Equipo de Trabajo:

Ing. M.Sc. Alexandra Lorena Alajo Anchatuña

Sánchez Yela Estefanía Pamela.

Valarezo Zhune Johanna Andrea.

Área de Conocimiento:

Gestión Administrativa.

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Gestión Administrativa, Servicio al Cliente y TIC.

1.2. Planteamiento del problema.

En la actualidad la eficacia, innovación y la calidad de los procesos relacionales dentro de un equipo, por mencionar algunos temas que las nuevas corrientes de liderazgo han investigado en los modelos de gestión y administración de organizaciones en el mundo, (Ochoa et al., 2016). Los cambios que atraviesan las organizaciones hoy en día, sugieren modelos de liderazgo más adaptativos y flexibles (Ochoa et al., 2016). Conociendo cómo líderes los que trabajan con sus seguidores para generar soluciones creativas a problemas complejos, al tiempo que los preparan para manejar una amplia gama de responsabilidades de liderazgo (Ochoa et al., 2016). (p. 10)

Es importante observar, según Ochoa et al. (2016), respecto al tema de liderazgo, a partir de los años 90, ha existido una tendencia para dejar atrás los modelos técnicos, jerárquicos y racionales así poner énfasis en aspectos culturales, morales, simbólicos. De esta manera, el surgimiento de teorías como el liderazgo transformacional, no solo es una concepción originada al ámbito empresarial, sino que es posible trasladarla al ámbito educativo y organizacional. Dentro de este se encuentran los procesos de capacitación, gestión, evaluación que han sido temas de interés especialmente por parte de las organizaciones públicas y privadas que apuntan hacia la eficacia del impacto de sus objetivos. (p. 13)

En el Ecuador, la figura de líder está representada por los jefes, propietarios quienes son empresarios actuales del país. Según Tama et al. (2020) el empresario ecuatoriano tiene una gran responsabilidad:

“Debe mantener el equilibrio en los diferentes recursos que le rodean, usar los componentes de forma ordenada que no violente la lógica natural con la que el mundo y el entorno se desarrolla, para que este recurso tenga como resultado el beneficio general, sea éste en el campo natural o espiritual el empresario debe tener liderazgo, entendido como la capacidad de influir de manera positiva en los demás para que sus acciones, sean individuales o colectivas, coadyuven y produzcan beneficio para una idea, causa o plan. El empresario, debe ser perseverante, escuchar, aceptar críticas, reconocer errores y tener la capacidad de enmendarlos.” (p. 8)

Se considera que, el liderazgo ha surgido de varias maneras en el ámbito académico como social, en este punto se menciona que los estudiantes al trabajar en equipo requieren de un líder el mismo que deberá influenciar hacia los demás con la motivación y compromiso al momento de cumplir con las actividades.

Según Sierra, G. (2016), el liderazgo educativo se establece con la dinámica de la acción formativa de las personas fundamentada en ideales filosóficos, y, por consiguiente, en la formación integral. En cuanto a lo estratégico y técnico con esencia sostenible frente a la comprensión, intervención, transformación de la cultura, lo ambiental y social. Así, se permite la proyección del ser, hacia el sentido de la educación humana, la cual se refleja en todas sus dimensiones y escenarios los cuales garantizan mejorar la calidad de vida, en lo profesional y personal, sustentado sobre la ética, la valoración de los recursos de las generaciones futuras. (p.114)

Es necesario, que los estudiantes conlleven un liderazgo con sus compañeros el mismo que será de gran ayuda para establecer un ambiente neutro, tranquilo y sobre todo aportando ideas o conocimiento sin temor a equivocarse, estableciendo a través de dinámicas de acciones de formación de las personas que ayudan al crecimiento académico y personal.

El liderazgo transformacional en el trabajo en equipo ayuda a motivar, innovar, crear cambios de manera eficaz que permita crecer en un ambiente académico social y laboral. Es muy importante el liderazgo en la educación, especialmente en las universidades, el mismo que permitirá fomentar un buen campo estudiantil.

En este sentido podemos evidenciar que el liderazgo transformacional ha sobrepasado varias etapas y se viene dando hace años atrás, con sus grandes resultados se ha podido llegar a que las organizaciones conlleven un excelente control, por lo cual siempre es necesario utilizar algún instrumento que sea de ayuda para medir el nivel del mismo, las actitudes, creencias de los seguidores, de esa manera obtener de estos un rendimiento más alto de lo esperado, además de un incremento de satisfacción en el trabajo. El ser líder conlleva a tener ciertas cualidades personales, si no se ha podido cumplir con lo requerido es posible desarrollarlo a través de un proceso de formación.

En la investigación realizada por Dueñas (2009), en la escuela Lasallista de Colegio Gerardo Monier, para saber si un estudiante tiene o no liderazgo dentro de su entorno estudiantil se lo realizó con el instrumento (MLQ), el cual mide 3 estilos de liderazgo el Laissez-Faire, transaccional y el liderazgo transformacional. Considerando que tiene más acogida en los estudiantes el liderazgo transformacional por su motivación y desempeño dentro de cada equipo de trabajo. (p.92)

El presente proyecto de investigación partirá de un punto teórico para así conocer el liderazgo y su relación con el trabajo en equipo de los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Considerando que la falta de liderazgo en los equipos de trabajo, conlleva que no exista el compañerismo, sólo el “yo” no el “nosotros”, una comunicación inadecuada entre compañeros de curso. El no contar con empatía hacia los demás, muchas veces no se entiende el problema o la dificultad que se pueda estar suscitando, es ahí donde se aplica el cómo llegar a ser un líder y así poder fomentar un ambiente agradable y colaborativo.

Por lo tanto, la carencia de un líder dentro del equipo de trabajo conlleva a la falta de organización de los estudiantes, que no tengan una idea clara de lo que tienen que hacer, el resultado de aquello se presenta en una baja de calificaciones, por lo que, el liderazgo transformacional es de suma importancia para mejorar los ambientes de organización de los equipos.

Según Cruz, J. y Rodea, M. (2014) menciona que: El Liderazgo Transformacional puede aplicarse tanto a pequeños, medianos, grandes equipos de trabajo que vean a la organización como un todo. Por lo que los miembros de estas organizaciones se deben estimular intelectualmente, deben inspirarse a sí mismos, motivarse que se identifiquen con sus metas individuales, de equipo e institucionales para lograr que sean altamente productivos elevando su compromiso, participación, lealtad y desempeño en la misma. (p.10)

La investigación radica en conocer el liderazgo transformacional, como una herramienta de ayuda que permite identificar el comportamiento de los equipos de trabajo llegando a tener un ambiente motivante y satisfactorio de los mismos. Se podría mencionar que contribuye al fortalecimiento de la calidad moral del individuo, en el caso de los

estudiantes sería de igual manera, pudiendo llegar a su comprobación por el rendimiento académico, se constituye un líder ante sus compañeros, donde se deberá enseñar un elevado sentido de sus habilidades.

Para este estudio de liderazgo transformacional se utilizará el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de B. Bass y B. Avolio (MLQ Forma 5X corta), que evaluará los estilos de liderazgo que ayudarán a formar un buen líder a través de la comunicación, abandonando el individualismo y competitividad que no aportan para el aprendizaje, y colaboración y convertirse en líderes que guíen a su equipo.

Por lo tanto es importante que exista un liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, permitiendo elevar la eficiencia y eficacia en el desempeño, centrándose en las metas propuestas, aportar ideas al mismo tiempo, involucrar a los miembros y demostrar que cuando los estudiantes tienen este tipo de liderazgo, el ambiente se vuelve agradable, tranquilo y colaborativo, contribuye en gran medida a la vida universitaria.

El proyecto de investigación beneficiará a los estudiantes de Gestión de la Información Gerencial, a convertirse en líderes académicos y sociales, no solo internamente también externamente en diferentes tipos de labores, ayudando a formar equipos de alto desempeño y lograr grandes resultados. Es de gran ayuda e impacto este tipo de investigación en la Universidad Técnica de Cotopaxi de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, hasta el momento no existe aportes de estudios sobre el liderazgo transformacional, el mismo que debe cumplir con parámetros y estándares necesarios, en el estudio se aplicará un método descriptivo mixto y no experimental y así se comprobará si el alumno es líder o no. Por lo tanto, esta investigación ayudará a conocer el nivel que se encuentran los mismos al momento de realizar una actividad colectiva.

Por lo que ayudará a comunicarse con el equipo de trabajo, tener paciencia, motivarse, adaptarse a su ambiente sin miedo al rechazo, contar con empatía, dejar de lado los planes de desarrollo individualistas, y así llegar a ser un líder educativo.

Con el desarrollo del proyecto de investigación beneficiarán a los estudiantes, perfeccionando el liderazgo para sus futuros ambientes profesionales para liderar de manera eficaz en equipos académicos o laborales. Los resultados que se obtendrán de la investigación pretenden elevar la confianza de liderazgo en los estudiantes y el desarrollo de los mismos en el trabajo en equipo.

El aporte del proyecto investigativo, recalca como un estudiante debe aprender a ser un líder dentro de su equipo de trabajo, tanto académico como laboral, teniendo en cuenta que el liderazgo transformacional ayuda interna como externamente en el cambio de una persona. El aprender a controlar sus emociones, pensamientos y actitudes hacia las personas o compañeros de la universidad o en la vida profesional. El tema es de gran importancia ya que hoy en día no se cuenta con amistades que tengan empatía, o que se preocupen por su equipo de trabajo, al contrario, existe individualismo.

Es por ello que al estudiar el liderazgo transformacional ayudará a conocer las necesidades del equipo de trabajo y de cada integrante, para de esa manera contar con aportes y llegar a cumplir los objetivos que se planteen, ser un líder no es una tarea fácil, no cualquiera puede cumplir ese rol, existen características que resalta la personalidad de un líder transformacional, tomando en cuenta que existen niveles y tipos de liderazgo, muchas veces un líder nace o con el tiempo llegar a ser un líder es por eso que se llevó a cabo este proyecto de investigación.

1.3. Formulación del problema o pregunta de investigación.

¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo que tienen los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi (2022)?

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar el liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo de los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

1.4.2. Objetivo Específico.

Identificar los elementos que intervienen en el liderazgo transformacional y su relación en el trabajo en equipo de los estudiantes.

Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi a través de la aplicación del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).

Describir las características del liderazgo transformacional para el trabajo en equipo de los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Tabla 1*Actividades del Objetivo Específico*

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Productos
Identificar los elementos que intervienen en el liderazgo transformacional y su relación en el trabajo en equipo de los estudiantes.	Desarrollo de los elementos que intervienen en el liderazgo transformacional en relación con el trabajo en equipo de los estudiantes.	Semana 4 (Primera Etapa)	Documento de los elementos que intervienen en el liderazgo transformacional en relación con el trabajo en equipo de los estudiantes.
Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi a través de la aplicación del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).	Identificación del objeto o población de estudio. Aplicación del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) a los estudiantes de Gestión de la Información Gerencial	Semana 9 (Segunda Etapa)	Google Forms, Excel, Word.
Describir las características del liderazgo transformacional para el trabajo en equipo de los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.	Análisis de las características de liderazgo que tienen los estudiantes de la aplicación de la encuesta.	Semana 12 (Tercera Etapa)	Resultado del Instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) aplicado a los estudiantes.

Fuente. Actividades a realizar del equipo de investigación.

1.5. Beneficiarios.

1.5.1. Beneficiarios Directos.

Tabla 2

Estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial

Estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial							
Curso	Paralelo A		Paralelo B		TOTAL	Total M	Total F
	F	M	F	M			
Tercero	24	9	-	-	33		
Cuarto	23	9	11	13	56		
Quinto	23	7	14	5	49	69	190
Sexto	22	5	-	-	27		
Séptimo	40	8	16	7	71		
Octavo	16	7	-	-	23		
Total Estudiantes GIG						259	

Fuente. Datos obtenidos de la secretaría académica de la Universidad Técnica de Cotopaxi (2022).

Está conformada por estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, Tercero (33), Cuarto (55), Quinto (50), Sexto (27), Séptimo (68), Octavo (23), de género masculino (66) y femenino (190), dando un total de 256 estudiantes.

1.5.2. Beneficiarios Indirectos.

Tabla 3

Docentes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial

Docentes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial	
Masculino	Femenino
5	7
Total	12

Fuente. Datos obtenidos de la dirección de carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi (2022).

La sociedad en general ya que sus opiniones se amplían cuando se pone en marcha el proyecto, la empresa donde van a laborar, cuando se realiza actividades de vinculación con la sociedad, prácticas pre-profesionales, compañeros de clase, docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi y la carrera de Gestión de la Información Gerencial el cual está conformada por, género masculino (5) y femenino (7), dando un total de 12 docentes.

CAPÍTULO II

2.1. Antecedentes de la investigación de Liderazgo y su relación con el trabajo en equipo.

Se observa que el liderazgo transformacional ha sobrepasado varias etapas que se viene dando hace años atrás, con sus grandes resultados se ha podido llegar a que las organizaciones conlleven un excelente liderazgo, lo cual siempre es necesario utilizar algún instrumento que sea de ayuda para medir el nivel del mismo, obteniendo un rendimiento más alto del esperado, además de un incremento de satisfacción en el trabajo en equipo. El cual hace resaltar cualidades de una persona, si no se ha podido cumplir con los niveles requeridos es necesario incrementar un proceso de formación.

Según Martínez. A, Morales. V, Ibáñez, R. (2016), se puede determinar que en el contexto de la formación inicial los alumnos de primero del grado en ciencias de la actividad física y el deporte de la Universidad de Murcia utilizaron conductas de Liderazgo transformacional, hecho que repercutirá positivamente en los equipos humanos que puedan dirigir el carisma el cual tiene un intenso componente emocional y crea un fuerte vínculo entre líder y el seguidor. (p. 105)

Por lo tanto, el instrumento (MLQ) en los estudiantes de la Universidad de Murcia fue de gran ayuda, logrando obtener un amplio conocimiento sobre cómo ser un líder y el guiar a los equipos de trabajo tanto social como laboral. El liderazgo transformacional tuvo una considerable acogida, ayudando a seguir puliendo habilidades de los estudiantes.

Según Aguirre R, Barzola Christian, Jaramillo V, Morejón E. (2017). Está constatado que tanto hombres como mujeres se diferencian de ciertas maneras a la hora de implementar los estilos de liderazgo. Por dicha razón, hoy en día es cada vez más importante prepararse conceptualmente, formando bases claras, para poder sobrellevar

cualquier situación. Se dio el caso de encuestar a jóvenes estudiantes de la facultad de ciencias administrativas de universidades de la ciudad de Guayaquil, pero puede darse el caso que en un futuro se lo necesite para categorizar diversos factores que tengan mediante el cuestionario MLQ-5x. (p.7)

Se realizó un cuestionario a hombres y mujeres universitarios de la facultad de ciencias administrativas en la ciudad de Guayaquil, logrando crecer el liderazgo transformacional, para que de esta manera puedan trabajar individualmente como colectiva y conocer cómo actuar ante un trabajo en equipo, fomentando la relevancia acerca de este liderazgo.

El liderazgo transformacional es una herramienta necesaria que influye en docentes de la Universidad Católica del Perú, por medio de este instrumento se dio a conocer las características del mismo, el cual ayuda al crecimiento académico, social y laboral.

Según Martínez (2014), la primera técnica fue el análisis documental en la consulta de los textos especializados escritos y virtuales. La segunda técnica fue la encuesta porque permitió una mayor cobertura de los sujetos involucrados en la investigación; y como instrumento, el cuestionario versión corta. La tercera técnica fue la entrevista para recoger opiniones de los docentes acerca de las características de liderazgo que perciben del director de la I. E. Pública y de esa forma complementar los datos obtenidos en la encuesta. Se aplicó sólo al 47% de los docentes. (p.14)

El liderazgo transformacional en la institución educativa pública seleccionada es importante porque contribuye al desarrollo de las potencialidades en docentes y estudiantes, a través de varios instrumentos se puede identificar que el liderazgo transformacional es el que resalta por completo para ser un líder dentro de las organizaciones, de esa manera poder motivar a sus seguidores y llegar a cumplir con los objetivos.

2.2. Liderazgo.

Según Ochoa Bernal (2016). El liderazgo, en términos generales, es definido como la habilidad, destreza o capacidad para influir en un grupo y guiarlo hacia un objetivo o un conjunto de metas (Robbins y Timothy, 2013). Esta influencia se puede dar en un contexto formal, es decir, mediante una jerarquía administrativa en una organización, sin embargo, esto no garantiza su eficacia. (p. 18)

Es importante tener la capacidad de liderar, porque resalta las habilidades que posee una persona y es capaz de alcanzar las metas establecidas, saber liderar un grupo grande, influir en una visión única y sobre todo la capacidad de mantenerse como una organización eficaz.

2.2.1. Definiciones de líder y jefe.

Según Mendoza Madrid (2015). Un líder siempre se espera más que de un administrador, gerente o directivo ordinario, porque es quien se compromete con los resultados en conjunto con su equipo de trabajo, aquel que se preocupa por todos los aspectos de su grupo de personas a cargo sin dejar nada fuera; sabiendo que con su equipo estable se es capaz de lograr lo imaginable. (p.21)

Un líder es alguien que se preocupa por el bienestar de sus seguidores, por cada necesidad, y trata de transmitir sus conocimientos a través de la motivación, el optimismo y la comunicación. Se preocupa por cada detalle de su equipo y por ello respeta lo establecido en dicha actividad.

Según Chen (2018). Un jefe es una persona que ocupa un cargo que le ha sido impuesto, más allá de sus capacidades o talentos. Por lo general, el jefe asume la autoridad que le confiere su cargo como un recurso para imponer su criterio o, en los peores casos, para intimidar a sus subordinados. Aunque la figura tradicional del jefe

ya no es tan común, aún persiste la creencia de que solo es posible lograr resultados a través de métodos inflexibles, que no tienen en cuenta el aspecto humano de la organización. (noveno párrafo)

El jefe solo es responsable de solucionar los problemas que surgen en la organización, no las necesidades de los colaboradores, de tomar posiciones que cree que solo él puede resolver, de imponer sus propias normas, introduce situaciones en las que cree que debe actuar correctamente, no existe liderazgo motivador.

2.3. Liderazgo transformacional.

2.3.1. Definiciones.

El liderazgo transformacional es importante para estudiantes y personas que laboran en alguna organización, entender los conceptos de liderazgo es fundamental porque ayuda a formarse como persona, saber guiar un equipo amplio de estudiantes como colaboradores y conocer los tipos o niveles de liderazgo.

Sin embargo, la definición del liderazgo transformacional no resultaba tan sencilla, por lo que Vásquez et al. (2013) menciona que:

Propuso distinguir entre dos formas de cambio. Desde su postura, el primer tipo consiste en sustituir una cosa por otra en un acto de intercambio; este es el tipo de liderazgo transaccional. Por otra parte, el autor plantea que el segundo tipo es mucho más profundo: se trata de causar un cambio completo; es una modificación de la condición original a otra distinta; transformación radical en la forma o en el carácter. Este es el tipo que opera en el liderazgo transformacional. (p.76)

Como se menciona en la cita es importante conocer la definición de liderazgo transformacional, existen muchos tipos, pero el que resalta y ayuda a mejorar como persona,

se identifica con la motivación, el carisma, la colaboración, que causa en cualquier actividad o equipos de trabajo.

Así mismo, para Bracho y García et al. (2013), el liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros, ayudarse mutuamente de manera armoniosa, enfocando a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores (p.167)

Al momento de conocer a profundidad sobre los conceptos de liderazgo se puede identificar cual es el que mejor resalta a una persona y tiene más relevancia, se centra en los seguidores en poder ayudarlos a llegar al objetivo que se plantea cada organización o equipo de trabajo.

2.3.2. Componentes y características.

La formulación original de la teoría propuesta por Bass incluye cuatro tipos de conductas transformacionales: influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional. La revisión más reciente. Según Reasco et al. (2016) definía escalas independientes para la conducta y atribuciones de la influencia idealizada. Menciona Reasco et al. (2016). Los líderes transformacionales motivan a otros a hacer más de lo que creía posible. Establecen expectativas exigentes por lo general logran mayores actuaciones, tienden a mantenerse más comprometidos, satisfechos con sus seguidores, prestando atención a sus necesidades ayudando a desarrollar su propio liderazgo potencial.

- **Influencia Idealizada conducta y atribuida.**

Según Reasco (2016). Los líderes transformacionales se comportan de manera que se convierten en modelos para sus seguidores. El liderazgo hace que se identifiquen con

ellos, los respeten, admiren y exista confianza, porque entienden que harán lo correcto y muestran buena conducta y moral. Los líderes se convierten en un ejemplo para la identificación y la imitación. Se espera que los líderes asuman riesgos constantemente.

- **Motivación inspiradora:**

Según Reasco et al. (2016), los líderes transformacionales se comportan de manera que motivan e inspiran, proporcionando significado y el reto para el trabajo de sus seguidores. El espíritu de equipo es despertado. Muestran entusiasmo y optimismo. Los líderes consiguen que los seguidores se involucren a futuros atractivos; crean expectativas y las comunican claramente, hacen que los seguidores desean lograrlos, así como demostrar compromiso con las metas y la visión compartida.

- **Estimulación Intelectual:**

Mencionan Reasco et al. (2016), la forma en cómo utilizan la estimulación intelectual los líderes transformacionales en sus seguidores es invitándolos a ser innovadores y creativos, reformular problemas y acercarse a situaciones viejas en formas nuevas. Se alienta a probar nuevos enfoques y sus ideas no son criticadas.

- **Consideración Individualizada:**

Para Reasco et al. (2016), Los líderes transformacionales prestan atención a la necesidad de cada persona para su crecimiento, actuando como guía o mentor. Las diferencias individuales se reconocen en términos de necesidad o deseos, y el comportamiento de los líderes muestra aceptación de cada equivocación de su seguidor. (pp.25-30)

Los líderes transformacionales son encargados de motivar, guiar, poder encender la chispa y el espíritu a los seguidores para fomentar la fuerza, unión en el equipo de trabajo así cada uno tenga su visión definida hacia dónde quiere llegar y sobre todo demuestre su

entusiasmo de querer aprender, desarrollar optimismo para las actividades creando sus propias expectativas en el equipo donde paso a paso puedan llegar al éxito de nuevas metas, logros gracias a su carisma, inspiración, fortaleza, perseverancia de poder alcanzar los objetivos deseados donde lleguen a ser modelos de inspiración a seguir.

Para tener una definición más amplia de un liderazgo transformacional es importante conocer las características que manifiestan los autores, el conocimiento y sabiduría son necesarios para llegar a ser un buen líder.

Según Bracho y García et al. (2013), los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del equipo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales, tales como la seguridad y salud; así como las relacionales, que incluyen el amor. (p.168)

Los líderes transformacionales inspiran cambios en su visión al influir en sus relaciones con los miembros del equipo, haciendo que todos dejen de lado sus intereses especiales y busquen beneficios colectivos, incluso si no satisfacen sus necesidades de supervivencia, como la salud y seguridad. El líder transformacional destaca por las siguientes características:

- **Carisma.**

Para Bracho y García et al. (2013), indican que los seguidores pueden identificarse con el líder carismático e imitarlo, siendo pertinente que se comporten como modelo a seguir. Para ello, es necesario poseer ciertos atributos los cuales les permitan ser admirados, respetados y convertirse en personas de confianza, al demostrar una conducta de ética y moral.

- **Creatividad.**

Bracho y García et al. (2013), señalan que comprende el nivel en el cual los líderes demuestran la capacidad de asumir riesgos, e invitar a los seguidores para contribuir con nuevas ideas. Estos líderes estimulan e incentivan la creatividad en sus seguidores, para que éstos se desempeñen de manera independiente. De esta forma, el líder demuestra la importancia adjudicada al aprendizaje, enfrentando de manera efectiva las situaciones inesperadas descubriendo las mejores maneras de ejecutar sus tareas.

- **Interactividad.**

En Bracho y García et al. (2013), el líder transformacional debe demostrar su capacidad de interactividad en el trabajo en equipo, como una estrategia importante para generar la sinergia en la organización. En dicha actuación interactiva se mantiene de manera continua, buscando la formación y desarrollo de sus seguidores, como medio fundamental del crecimiento personal y forma de implicarse en nuevas tecnologías a su trabajo.

- **Visión.**

Para Bracho y García et al. (2013), implica el grado en que el líder articula una visión, de manera que sea atractiva y estimulante para los seguidores. Estos líderes motivan al personal para que alcancen con optimismo la visión planteada. Así, está claro en la importancia de fomentar un fuerte sentido de propósito para lograr la participación activa de los seguidores. Un liderazgo con visión de futuro apoya las habilidades de comunicación, tornándose potentes para lograr en los seguidores la disposición de invertir más esfuerzos en sus tareas y confiar en sus capacidades.

- **Ética.**

Bracho y García et al. (2013), señalan que un líder ético es un auténtico directivo, el cual se caracteriza por el empleo de estándares elevados tanto morales como éticos. Este líder transformacional asume, respeta las normas éticas, los ideales de comportamiento por propia voluntad y no como una imposición.

- **Orientación a las personas.**

Según Bracho y García et al. (2013), implica el grado en que el líder atiende las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor el cual se preocupa por sus inquietudes y requerimientos.

- **Coherencia.**

Según Bracho y García et al. (2013), señalan que el líder transformacional debe evidenciar entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad. Esto conlleva a que el líder se oriente a procurar la armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su conducta, cuando sea necesario para su organización. (pp. 168-171)

Demuestran que los estudiantes pueden llegar a ser un líder carismático, y su comportamiento es neutral. Para ello, deben tener ciertas características, mediante el despliegue de un comportamiento moral, para que sean admirados, respetados y se conviertan en personas dignas de confianza. Comprender el nivel de capacidad del líder para asumir riesgos e invitar a sus seguidores a contribuir con nuevas ideas. Inspiran y fomentan la creatividad de sus subordinados, permiten trabajar de forma independiente. De esta manera, demuestran su énfasis en el aprendizaje, responden eficazmente a las emergencias, descubren la mejor forma de realizar las tareas. El líder es capaz de demostrar su capacidad

de interactividad con sus seguidores de esa manera buscará la formación, el desarrollo de los miembros como medio fundamental que se obtiene el crecimiento personal.

2.3.3. Variables de resultado de liderazgo transformacional.

Para conocer sobre las variables que influyen en el liderazgo es necesario analizar cada resultado y así se obtendrá un mejor conocimiento de las mismas. Según Bracho y García (2013) afirman que:

- **Satisfacción.**

Para Bracho y García et al. (2013), está integrada por las acciones del líder, que provocan gratificación en el equipo de trabajo. Los seguidores se sienten agradecidos con las decisiones del líder, observándose como las acciones de liderazgo generan un clima organizacional sano, para el buen desarrollo de las actividades.

- **Esfuerzo extra.**

Respecto al esfuerzo extra, Bracho y García et al. (2013), señalan que son por las acciones del líder, que provocan mayor participación de los seguidores en cuanto a su trabajo cotidiano, incluyendo mayor aportación laboral. Estos líderes estimulan constantemente a sus seguidores a participar activamente.

- **Efectividad.**

Del mismo modo, Bracho y García et al. (2013), señala que la efectividad implica realizar las labores con eficiencia y eficacia. La eficiencia es considerada como la utilización correcta de los recursos disponibles, mientras que la eficacia es una medida del logro de resultados. (pp. 174-175)

El líder genera satisfacción en el equipo de trabajo, mientras que los seguidores observan el comportamiento del líder, lo que genera un clima saludable para su correcto desarrollo. Esto se debe a cómo actúa el líder, que conduce un alto nivel de motivación y

participación de los seguidores en el trabajo diario, incluyendo una mayor contribución al trabajo, y animan más a los seguidores a participar activamente logrando la cooperación.

2.4. Trabajo en equipo.

2.4.1. Definición de trabajo en equipo.

Observar el trabajo en equipo es importante tanto a nivel académico como profesional, creando así un rol independiente, motivador y sobre todo la capacidad de formarse una opinión frente a los demás sin miedo.

Según Aguilar et al. (2016) Muestra que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que cooperan e interactúan para lograr un objetivo común, basado en la unificación del objetivo a través del aporte de conocimientos, habilidades y acciones por parte de los miembros. En toda organización siempre existe el trabajo en equipo, donde el éxito depende en gran medida del consenso de los integrantes, la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización es fundamental. (p. 9)

El llegar a contar con un equipo sea académico o laboral es fundamental el contar con un mismo propósito, tener conocimientos del tema a tratar para aportar ideas que sean de ayuda para dicho trabajo, como lo manifiesta Aguilar el éxito depende de la unión de los integrantes del equipo que sean un solo puño para alcanzar las metas señaladas.

Según Gonzáles et al. (2005), determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen

un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas. (p. 7)

Para trabajar en equipo es importante reconocer la definición del mismo, saber que se trabaja para llegar a un mismo objetivo, reconociendo que no todos tienen las mismas cualidades y habilidades para desempeñar dicha actividad, es por tal motivo que es importante la presencia de un líder.

2.4.2. Tipos de equipos.

Conocer los tipos de trabajo en equipo es importante para tener una amplia definición de cómo se puede formar un equipo argumentativo. Según Raffino (2020) menciona que:

- **Equipos informales.**

De organización interna flexible, usualmente autogestionada, estos grupos surgen a partir de los intereses comunes de los individuos o de la posibilidad de resolver dudas, necesidades, etc., con tal sencillez pueden disolverse, una vez logrados los objetivos propuestos.

- **Equipos tradicionales.**

Como su nombre lo indica, son equipos formados “a la antigua”, o sea, a partir del poder legítimo que emana la organización, por ende, son equipos formales. Poseen directrices claras y definidas dentro de la misma, suelen constituir áreas, departamentos o equipos funcionales claramente identificados.

- **Equipos de resolución de problemas.**

Creados con un fin específico, estos equipos surgen para enfrentar el problema en cuestión y desaparecen apenas se lo haya resuelto, agrupando en él tanto a los individuos mejor capacitados para darle una resolución rápida y eficaz.

- **Equipos de liderazgo.**

También conocidos como equipos de management, se componen de líderes de áreas, departamentos, se constituyen para acordar directrices generales de la organización o colaboraciones entre áreas que sería muy pesado llevar adelante juntando el personal completo de éstas.

- **Equipos autodirigidos.**

Comunes en el outsourcing, se trata de equipos a los que se les da la libertad y la autonomía para conducir sus esfuerzos y decidir cuál es la mejor estrategia para conseguir un objetivo al margen de su posición dentro de la organización o la empresa. Suelen elegir sus propios miembros y tienen una estructura de liderazgo horizontal. (cuarto párrafo)

Con una organización flexible y muchas veces autogestionaria, estos equipos surgen de los intereses comunes de todos o de la capacidad de resolver dudas y necesidades, con independencia de las distintas áreas administrativas. Una vez que se logran los objetivos propuestos, simplemente se pueden rechazar. Como bien indica su nombre.

Están compuestos por equipos que están geográficamente distantes entre sí, pero interconectados por la tecnología. Sus herramientas de trabajo suelen ser la videoconferencia, el correo electrónico y otras formas de conexión a Internet.

2.4.3. Responsabilidad en los equipos de trabajo.

Según Yulk (2008), el rendimiento del equipo será mayor cuando sus miembros estén muy motivados para alcanzar los objetivos compartidos. El compromiso con la tarea es mayor considerando que merece la pena alcanzarlos y que la estrategia para lograrlos es adecuada. Una ayuda idónea sobre lo que hay que hacer y por qué es importante aumentar el compromiso de los miembros para aplicar la estrategia en los

mismos del equipo sobre el carácter o causas de un problema y las probables soluciones se denomina, modelo mental compartido. (pp. 337-338)

Se tienen pautas claras, que generalmente constituyen áreas funcionales, departamentos o equipos definidos. Creados para un propósito específico, se ocupan del problema y desaparece tan pronto como se soluciona, al mismo tiempo reúnen a personas bien capacitadas para resolver el problema de manera rápida y efectiva.

2.4.4. 5C del trabajo en equipo

Según Tábara et al. (2018) la 5c son las bases del trabajo en equipo, es decir son necesarias para que el trabajo en equipo pueda tener éxito y lograr las metas propuestas, para eso se tienen que realizar las tareas o actividades teniendo en cuenta las 5c. La interacción entre cada uno de los integrantes que conforman la agrupación es aquella que hará posible que los diversos pensamientos surjan mientras se está desarrollando y también comprensión de las bases de las 5c son un componente importante para la adecuada funcionalidad de lo que es el equipo de trabajo. (p.31)

Las 5c son importantes y necesarias a la hora de trabajar en equipo, ya que se puede recalcar que se debe saber qué y cómo lograrlo para tener un ambiente de compañerismo y no individualidad. Son un componente importante tanto en términos de estudio como de trabajo.

2.4.5. Dimensiones de las 5c del trabajo en equipo.

Según Alba (2015) describe las 5c de la siguiente manera:

- **Complementariedad.**

Un equipo deben conformarlo diferentes personas que ocupen y desempeñen roles diferentes útiles y necesarios para la empresa, estos profesionales necesitaran aumentar el nivel de la perfección con la finalidad de que siempre el equipo se mantenga en

equilibrio, en modo que ni falte nada por cubrir ni algo esté satisfecho en exceso y haya personas sin tarea o funciones.

- **Coordinación.**

En un equipo, sea cual sea su naturaleza si no hay coordinación, es imposible que el trabajo salga bien, porque cada uno irá a sus cosas, a su ritmo y según sus necesidades sin tener en cuenta al resto. Y esto está muy alejado de ser un trabajo en equipo, y ya que sea un buen trabajo en equipo es algo realmente imposible si no hay una coordinación perfecta por medio de la organización de funciones.

- **Comunicación.**

No se puede trabajar con otros sin mantener una saludable y transparente comunicación entre todos por medio de la asertividad, se deben también definir las vías de comunicación para que todo fluya honestamente, para que se sepa en todo momento dónde está el material del proyecto, quién es el interlocutor con el cliente y con los proveedores y cómo se comunican entre el equipo, sus indicadores son respeto y honestidad y escucha activa.

- **Confianza.**

Si un miembro del equipo no confía en los demás en la organización, es imposible que salga bien, todos deben tener confianza máxima entre ellos, en sí mismos y si no existe en algún momento se debe hacer uso de la buena comunicación existente. Es importante también que los colaboradores sientan que se les da la facilidad de tomar sus propias decisiones y tener libertad de expresión, así se pueden cumplir acuerdos. Confiar en los demás, pero también en los objetivos marcados y en los resultados parciales que se van consiguiendo.

- **Compromiso.**

Algo básico para que una organización prospere es el compromiso, sin la sinergia del equipo, es inviable que fluya porque habrá piezas sin entregar, por lo que no existirá la responsabilidad. El trabajo estará realizado mediocrementemente en el mejor de los casos, no estarán llevando toda a una misma línea de actuación por medio de metas comunes y no existirá la cooperación. El compromiso es la C que ancla al equipo, es el valor que hace aceptar los objetivos, y es la motivación para adoptar una actitud de esfuerzo y trabajo con el equipo. (pp. 32-33)

Se requiere en todo aspecto las 5c, porque responde a estándares que contribuyen a la mejora del equipo, comunicación, compromiso de tareas, visión y trabajo en una sola línea, esto puede decir algo muy importante. Esto significa tener la confianza para aportar ideas o perspectivas al desarrollo del equipo y por ende al logro del éxito colectivo.

2.5. Liderazgo en el trabajo en equipo.

Según Yulk (2008) menciona que: Los papeles del liderazgo en los distintos tipos de equipos son análogos de muchas formas, pero cada equipo también presenta unos retos únicos a los líderes. Por otro lado, existe una limitada investigación sobre habilidades y conductas que se necesitan para un liderazgo eficaz en equipos multifuncionales, autodirigidos y virtuales. (p.341)

Los roles de liderazgo en diferentes tipos de equipos son similares en muchos aspectos, cada equipo presenta desafíos únicos para los líderes. Por otro lado, existe una investigación limitada sobre habilidades y comportamientos necesarios para un liderazgo eficaz en equipos multifuncionales, autónomos y equipos que sean de ayuda para cumplir el objetivo.

2.5.1. Equipos multifuncionales

Las dificultades de lograr el compromiso de los miembros con las demás obligaciones y lealtades contrapuestas aumentan la necesidad de tener un líder designado con un poder del cargo significativo, buenas habilidades interpersonales en los equipos multifuncionales. La mayoría de los equipos multifuncionales tiene un líder formal que es elegido por una jerarquía superior. (Yulk et al., 2008).

La dificultad de lograr que los integrantes asuman otros compromisos y las lealtades conflictivas aumentan la necesidad de líderes específicos en los equipos multifuncionales de misión crítica, y la mayoría de los equipos tienen un líder un liderazgo formal elegido por la alta dirección.

- **Pericia técnica.**

El líder debe ser capaz de comunicarse sobre materias técnicas con los miembros del equipo que tienen distintos orígenes funcionales.

- **Habilidades cognitivas.**

El líder debe ser capaz de resolver complejos, problemas que requieren creatividad y pensamiento sistémico, debe comprender cómo son relevantes las distintas funciones para el éxito del proyecto.

- **Habilidades interpersonales.**

El líder debe ser capaz de comprender las necesidades, valores de los miembros del equipo, influir sobre los mismos, resolver los conflictos y lograr la cohesión.

- **Habilidades de gestión de proyectos.**

El líder debe ser capaz de planificar y organizar las actividades de los proyectos, elegir a miembros calificados para el equipo, llevar a cabo las responsabilidades presupuestarias y financieras. (pp. 341-342)

Utilizar un liderazgo específico en equipos multifuncionales para crear compromiso con las tareas, desarrollar tácticas de manejo efectivas, garantizar cooperación y confianza recíproca, obtener recursos necesarios y coordinación externa. Por ejemplo, cuando el equipo se está formando, la visión es importante, y cuando se ha acordado el objetivo, la organización es aún más importante. Incluso con la función de conceder cada tipo de liderazgo, los accesorios no van a tener triunfo a menos que el jefe y sus miembros comprendan que se requieren diferentes modelos de liderazgo en diferentes instantes, deben ser flexibles para adaptarse a las circunstancias cambiantes.

2.5.2. Equipos autogestionados.

Según Yulk (2008) menciona que: Cuando se describe el liderazgo en los equipos autogestionados, resulta útil diferenciar entre papeles de liderazgo interno y externo. El papel del liderazgo interno incluye responsabilidades directivas asignadas al equipo y compartidas por los miembros del equipo. El puesto puede rotar entre diferentes integrantes periódicamente (por ejemplo, trimestral o anualmente). (p. 344)

Varias responsabilidades de liderazgo interno tienen la posibilidad de ser compartidas por miembros particulares del equipo con vivencia en puntos específicos del objetivo. En relación a las opiniones y las ideas de divulgación, podría ser primordial obtener apoyo de uno o más defensores que no sean miembros del equipo.

Según Yulk (2008) afirma que: El papel de un líder externo incluye responsabilidades directivas que no se han delegado al equipo. Los líderes externos pueden ser directivos intermedios, moderadores especiales. Cada líder externo suele trabajar con varios equipos. Un papel de liderazgo especialmente importante cuando se crea el equipo es el de servir de asesor, moderador y consultor. (p. 344)

El papel del líder externo incluye responsabilidades de administración que todavía no fueron delegadas al equipo. Tienen la posibilidad de ser mandos intermedios, moderadores especiales o ciertos supervisores. Al crear un equipo, un rol de liderazgo particularmente importante es servir como consultor.

2.5.3. Equipos virtuales.

Según Yulk (2008) refiere que: los equipos virtuales plantean algunos retos únicos para los líderes. La falta de contacto cara a cara hace que sea más difícil supervisar el rendimiento de los miembros, influir sobre ellos y desarrollar la confianza mutua y la identificación colectiva. Los retos para el liderazgo aumentan cuando los miembros representan a distintas organizaciones y están localizados en distintos husos horarios y culturas. (p. 345)

Los equipos virtuales tienen algunas complicaciones que se debe sobrellevar ante los estudiantes para que no exista la falta de confianza o hablar directo, puede ser una dificultad como el seguimiento del desempeño de los colaboradores, su crecimiento el desarrollo de la reciprocidad y la propiedad colectiva, los desafíos de liderazgo aumentan cuando representan a la organización y se encuentran en diferentes zonas.

Las posibles diferencias entre los equipos (Yulk et al., 2008). Habido mucha contemplación sobre el efecto del liderazgo en equipos virtuales, pero se necesita más investigación para aclarar estas preguntas, la importancia relativa de estos papeles, y cómo se desempeñan, pueden aplazar en cierta manera en el caso de los equipos virtuales.

(pp. 344-345)

Cuando las tareas son complejas, los miembros desempeñan roles interdependientes y el entorno es dinámico e inestable, los equipos virtuales enfrentan mayores desafíos de

coordinación. Comienza a analizar las posibles diferencias entre los grupos desplegados y distribuidos sin coordinación alguna. Los mismos roles de liderazgo pueden adjuntarse a los equipos virtuales, sin embargo, el valor relativo de dichos papeles se lleva a cabo, tienen la posibilidad de diferir ligeramente dentro de los equipos.

CAPITULO III

3.1. Propuesta metodológica

En el presente capítulo se dará a conocer las variables de la investigación, así como las técnicas e instrumentos que se aplicará a los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con la finalidad de solucionar el problema de liderar y trabajar en equipo, para contribuir con los datos que se obtendrán al conocimiento de futuras investigaciones dentro del campo de los estilos de liderazgo en la Universidad.

El cuestionario multifactorial de liderazgo Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta) se utilizó en tres instituciones la primera fue por Martínez, Morales y Ibáñez en el año 2016 con el tema Calidad de Liderazgo en la formación inicial en la facultad Ciencias del deporte de la Universidad de Murcia - España, el cual fue aplicado a alumnos de primer curso de grado en Ciencias de la Actividad Física y Deporte este cuestionario fue utilizado para afrontar nuevos retos para dirigir equipos de trabajo en el sector o ámbito laboral que vayan a desarrollar en su vida profesional, obteniendo como resultado el 2,78 en mayor medida por los alumnos.

El segundo, fue por Aguirre R, Barzola Christian, Jaramillo V, Morejón E. en el año 2017, el tema es Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas en la ciudad de Guayaquil dicho cuestionario fue establecido para conocer la esencia del liderazgo en los estudiantes e influenciar y facilitar esfuerzos tanto individuales como colectivos, para alcanzar objetivos preestablecidos de la organización teniendo como resultado significativas diferencias entre ambos géneros femenino (195), masculino (195), se demostró que los estilos propuestos explican el (54%) del comportamiento de liderar en los hombres y el (52%) de las mujeres.

Finalmente, el tercero fue utilizado por Martínez en el año 2014 en la Universidad Católica del Perú teniendo como tema El Liderazgo Transformacional en una institución pública, el mismo que se evaluó a docentes, este cuestionario permitió conocer las características del liderazgo transformacional del director de la institución, dando como resultado que posee las siguientes características en los docentes: la influencia (91,5%), motivación (93,5%) y la estimulación (96,1%), además los entrevistados reconocieron otras características como: autoridad (88,88%), poder de convencimiento (88,88%) y apoyo en el trabajo (100%).

3.2. Enfoque de la investigación.

La investigación se desarrollará con un enfoque mixto, debido a las características del estudio se empleó un instrumento, el cual está enfocado en medir y a la interpretación de las dos variables, que es liderazgo transformacional y trabajo en equipo, de esa manera se realizará la recolección de datos a través del cuestionario multifactorial de liderazgo Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio, el cual ha sido ampliamente utilizado para medir el liderazgo en organizaciones de tal manera que se podrá analizar e interpretar resultados para crear una conclusión el cual nos ayudará a conocer los componentes del mismo que poseen los estudiantes.

3.3. Diseño de la investigación.

En este proyecto se utilizará el diseño de investigación descriptivo, mixto y no experimental, debido a que el fenómeno o hecho se observa en sus condiciones naturales, no hay necesidad de manipular variables, es decir, se busca la relación entre ambas variables. El propósito de esta investigación es conocer el nivel de liderazgo que poseen los estudiantes y a su vez describir las mismas y luego encontrar la relación entre el liderazgo transformacional, que ayudará en el desarrollo del trabajo en equipo de la carrera de Gestión de la Información

Gerencial. Donde la variable dependiente es el liderazgo transformacional y la variable independiente el trabajo en equipo.

3.4. Población.

En la siguiente investigación, todos los estudiantes de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi serán considerados como comunidad o universo como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 4

Población de estudiantes de Gestión de la Información Gerencial

CURSO	ESTUDIANTES
Tercero	33
Cuarto	56
Quinto	49
Sexto	27
Séptimo	71
Octavo	23
TOTAL	259

Fuente. Datos obtenidos de la secretaría académica de la Universidad Técnica de Cotopaxi (2022).

3.5. Técnicas e instrumentación de recolección de datos.

El Cuestionario de Liderazgo Multifactorial MLQ ha pasado por varias etapas, esta versión incluye 33 preguntas relacionadas con el liderazgo transformacional y se denomina (MLQ Forma 5X corta), a partir de su uso se han observado factores como: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo de laissez-faire.

El modelo 5 es el mismo que tendrá la siguiente estructura, el cual comprende cuatro de las dimensiones transformacionales (influencia idealizada conducta y atribución, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada).

El propósito de este proyecto de investigación está en el liderazgo transformacional, que mejorará el trabajo en equipo. (ver Anexo 2).

3.6. Técnicas de análisis.

Este análisis se realizará a través de la herramienta Google Forms, con la cual se recopilará información para la aplicación del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta), el cual permitirá el análisis y por lo tanto se utilizará la plataforma Excel, y los datos estarán representados por tablas y gráficos que plasmen los niveles de las variables en estudio.

3.7. Aplicación del instrumento.

El cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta) Se aplicará a los estudiantes de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi e incluye 33 ítems relacionados con el liderazgo transformacional, lo que ayuda a conocer su porcentaje y relación con el trabajo en equipo. De esta forma se determinará el nivel de liderazgo presente en la carrera para realizar el análisis e interpretación de los datos que se obtendrán mediante la aplicación del mismo.

3.8. Análisis y discusión de los resultados.

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos de las encuestas, se procedió a realizar el análisis correspondiente de cada pregunta para así lograr una discusión de resultados (ver anexo 3), por cuanto a la información que se arrojó será la que indique las conclusiones a las cuales llega esta investigación, por tanto se mostrará el nivel de liderazgo transformacional que poseen los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, se determina que el 30% manifiestan que frecuentemente al momento de trabajar en equipo utilizan el liderazgo transformacional, mientras que el 35% a menudo, dando un total de 65% que trabajan con el liderazgo transformacional mostrando así que los estudiantes conllevan a poseer ciertas características que son tomadas en cuenta y que son de gran ayuda al momento de realizar un trabajo en

equipo, los resultados que se mostraron significan una relación entre las variables de la presente investigación demostrando que líderes y seguidores trabajan en unidad para lograr un mejor rendimiento académico.

En base a los resultados obtenidos se determinó que el 27% a veces; el 7% rara vez; y con el 1% nunca, dando un total de 35% de los estudiantes no trabajan con el liderazgo transformacional en donde se relaciona un bajo nivel de influencia e interactividad, analizando los resultados, por lo tanto el líder está para guiar y motivar a sus seguidores, prestando la debida atención y obteniendo mejores resultados de desempeño, por lo cual se realizó la distribución de las preguntas de acuerdo a los componentes del liderazgo transformacional para así conocer la carencia del mismo (ver anexo 4, anexo 5).

Como primer lugar y teniendo una puntuación alta del 72% se sitúa la motivación inspiracional del estilo transformacional que incluye el entusiasmo por los logros la visión y la confianza por alcanzar los objetivos del líder y su equipo de trabajo, como segundo lugar con un 71% se encuentra la Influencia Individualizada de tipo atribución que es la capacidad que tienen algunas personas para generar confianza y credibilidad.

Como tercer lugar con un 68% está la Influencia Individualizada de tipo conducta la cual se basa en la forma de dirigir, es importante que los seguidores lo admiren y confíen en ellos. En cuarto lugar, se encuentran la Consideración Individualizada con el 64% que consiste en la preocupación que tiene el líder por sus colaboradores, necesidades y genera confianza; teniendo como quinto lugar con un 52% la Estimulación Intelectual la cual permite aumentar la seguridad, confianza y la construcción del equipo.

Del total de los encuestados se da a conocer que el 52% no poseen estimulación intelectual la misma que es importante porque ayuda a buscar las mejores soluciones a los problemas, incentiva a sus seguidores a ser creativos e innovadores desarrollando sus

destrezas, les alienta a probar nuevos enfoques mientras sus ideas no son criticadas (ver anexo 6). El cual se desarrollará la siguiente propuesta para la mejora de la misma, de esta manera pueda existir unión en el equipo de trabajo y se forme un ambiente agradable.

3.9. Propuesta.

PROPUESTA PARA FOMENTAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.

El objetivo fundamental es proponer un modelo de liderazgo transformacional que se enfoque en los componentes de estimulación intelectual, donde el líder no solo promueva el cambio, sino que siembre las semillas del razonamiento en su equipo para que todos puedan entender lo que está pasando, adopten el trabajo en equipo e inviten a sus seguidores a innovar y crear, animándolos a explorar nuevas formas de realizar las cosas, nuevas oportunidades y una colaboración activa. Influencia idealizada es quien ayuda para que exista confianza, respeto, admiración y los líderes se conviertan en modelos para sus seguidores. Motivación inspiracional se encarga de motivar e inspirar y despierta un espíritu de equipo a sus seguidores para que exista entusiasmo y así llegar a la visión compartida. Consideración individualizada existe empatía a las necesidades de cada persona para su crecimiento, el cual ayuda a que se sientan seguros de expresar sus ideas sin temor al rechazo. La propuesta tiene los siguientes objetivos:

Capacitar a los estudiantes representantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el liderazgo transformacional y sus componentes.

Desarrollar el líder transformacional en el trabajo en equipo con los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial a través de talleres.

Etapas.

Esta propuesta de liderazgo está basada en dos fases, la primera en los componentes del mismo y la segunda en el trabajo en equipo para el fortalecimiento y unión de líderes y seguidores.

Desarrollo.

Dentro de las estrategias metodológicas que se pretenden implementar en el desarrollo de esta propuesta se basa en: el liderazgo transformacional con sus componentes y el trabajo en equipo.

Primera fase: Formación teórico – práctica.

Se estructuran los temas de acuerdo a la formación requerida a los componentes del liderazgo transformacional.

Segunda fase: Formación teórico – práctica

Se estructuran los temas de acuerdo al trabajo en equipo y las habilidades de los mismos.

Tabla 5*Temario de la propuesta*

ACTIVIDADES	TEMARIO	CONTENIDO	RECURSOS	DURACIÓN	ÁREA	RESPONSABLE
Introducción	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de liderazgo • Liderazgo transformacional 	Laboratorio de Gestión de la Información Gerencial	30 minutos	Gestión Administrativa	Valarezo Johanna
Actividad 1	Componentes del Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada conducta y atribución • Motivación inspiradora • Estimulación intelectual • Consideración individualizada • Dinámica 	Laboratorio de Gestión de la Información Gerencial	45 minutos	Gestión Administrativa	Sánchez Estefania
Actividad 2	Influencia Idealizada conducta y atribución	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Credibilidad • Valores • Ideales 	Laboratorio de Gestión de la Información Gerencial	15 minutos	Gestión Administrativa	Sánchez Estefania

Actividad 3	Motivación Inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiración • Optimismo • Espíritu de equipo • Compromiso 	Laboratorio de Gestión de la Información Gerencial	15 minutos	Gestión Administrativa	Sánchez Estefania
Actividad 4	Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Innovación • Solucionar problemas 	Laboratorio de Gestión de la Información Gerencial	15 minutos	Gestión Administrativa	Sánchez Estefania
Actividad 5	Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Escuchar con atención 	Laboratorio de Gestión de la Información Gerencial	15 minutos	Gestión Administrativa	Sánchez Estefania
Actividad 6	Liderazgo Transformacional en el Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo en el trabajo en equipo • Habilidades para el trabajo en equipo • Taller 	Laboratorio de Gestión de la Información Gerencial	45 minutos	Gestión Administrativa	Valarezo Johanna Sánchez Estefania
Actividad 7	Fortalecimiento de la carrera de Gestión de la Información Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo ayudan los componentes? • Mejora en el perfil profesional 	Laboratorio de Gestión de la Información Gerencial	30 minutos	Gestión Administrativa	Valarezo Johanna

Fuente. Temarios para la aplicación de la propuesta a los estudiantes representantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Una vez realizada la capacitación de los temas propuestos, es importante que los estudiantes puedan poner en práctica conjunto con sus compañeros, para así obtener mejores resultados al momento de realizar actividades colectivas como individuales, que exista más comunicación e interacción entre los mismos, tomando en cuenta que el liderazgo y trabajo en equipo ayudará tanto en lo académico como laboral (ver anexo 7).

Obtenidos los resultados de la propuesta aplicada a los representantes de cada curso de la carrera de Gestión de la Información Gerencial sobre los temas tratados, existe la mejora del aumento de confianza en sí mismo para promover el cambio al momento de trabajar en equipo, obteniendo el protagonismo de los compañeros, para que sientan seguridad en sí mismo, el contar con empatía y conociendo al equipo de trabajo, sus habilidades, destrezas reconociendo el esfuerzo, el apoyo mutuo, creando un ambiente armonioso para así fortalecer la participación y la espontaneidad de los compañeros. De esta manera no sólo cumplir con los objetivos dados sino contar con un equipo fuerte y eficaz.

Cabe recalcar que el estudiante que sea líder de cada equipo de trabajo debe contar con motivación para que de esa manera sus compañeros sientan el apoyo y entusiasmo de realizar un buen trabajo y así lograr que cada estudiante pueda llegar a solucionar problemas tanto educativo, social y laboral. Es importante y necesario que aporten ideas innovadoras que sea de gran ayuda para cada actividad conjunto con su equipo, sientan la necesidad de ser creativos, tengan un plus e iniciativa y no solo se quede en el conformismo, el líder esta encargada de fomentar nuevos enfoques para llegar a una solo visión y cumplir con cada objetivo.

3.10. Presupuesto de la propuesta.

Para la realización de esta propuesta para fomentar el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial de

la Universidad Técnica de Cotopaxi. Se contó con un presupuesto de \$20,00 dólares, el cual está distribuido de la siguiente manera.

Tabla 6

Presupuesto de la propuesta

Cantidad	Descripción	Valor total
13	Material didáctico	10,00
13	Refrigerios	10,00
	Total	20,00

Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

3.11. Impactos.

3.11.1. Impacto Tecnológico.

Los líderes deben comprender cómo utilizar las nuevas tecnologías para abordar nuevos desafíos y cambios en el entorno educativo, haciendo del liderazgo una prioridad principal para las instituciones educativas y docentes. Antes de la pandemia de COVID-19, la integración de la tecnología en los entornos escolares era limitada y se centraba en gran medida en equipar a las instituciones, y muchas se vieron obligadas a acelerar la integración de la tecnología en la educación. Esto crea oportunidades para utilizarlos en la enseñanza y el aprendizaje, ganando un proceso transformador que permite saltos innovadores en la práctica educativa. Cada vez es más necesario que los docentes y estudiantes adopten una actitud positiva y creativa, que permita la elección de estrategias o recursos técnicos que estimulen el razonamiento, la reflexión, la imaginación, la creatividad, la expresión oral y escrita, la búsqueda, la selección y el uso de la información.

La tecnología a raíz de la pandemia creció favorablemente, se pudo descifrar que existe más ahorro en la economía, un aprovechamiento del tiempo individualmente como el

tiempo en familia también existe la disminución de la huella de carbono, una flexibilidad de horarios más accesibles también pudo beneficiar de gran manera al momento de mejorar el hábito alimenticio y la salud en general, se mejoró la motivación y el desempeño laboral obteniendo así un crecimiento profesional. Se puede manifestar que el trabajar con equipos virtuales son de ayuda tanto interna como externa para las organizaciones que cuentan con líderes de calidad.

3.11.2. Impacto Social.

El liderazgo transformacional para una sociedad positiva significa que las personas deben asumir diferentes roles y trabajar con diferentes grupos para lograr objetivos. Para estructurar la sociedad y ayudarla a crecer, desarrollarse, reflexionando sobre sus acciones y decisiones, fortaleciendo el desarrollo de la personalidad, practicando valores, respetando las diferencias individuales, contribuyendo así al bienestar de la sociedad Latacungueña, cambiando el estilo de vida de los estudiantes, el impacto en el país podría ser masivo.

3.11.3. Impacto Ambiental.

Es importante que las instituciones se preocupen y protejan el medio ambiente, y la propuesta apunta a reducir el uso de papel mediante la aplicación de plataformas virtuales (Google Forms) y programas de office, que son herramientas importantes en el uso académico en la actualidad.

3.11.4. Impacto Económico.

Como todos sabemos, las instituciones invierten en mejorar la calidad académica, por eso utilizarán los recursos técnicos que tienen las universidades como es el correo institucional. Considerando lo importante que es motivar adecuadamente a los estudiantes para que completen las tareas atendiendo sus necesidades, esto tendrá un impacto positivo en el rendimiento académico.

CONCLUSIONES

Se concluye que el liderazgo transformacional en la parte teórica consta de componentes y características de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada esto nos ayuda a comprender la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los estudiantes del Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

A través del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta) se concluye que los estudiantes tienen una concepción básica del liderazgo transformacional y trabajo en equipo para lo cual se requiere de otros componentes y características que se consideran más relevantes en un líder transformador y así mejorar la relación con el trabajo en equipo.

Identificado los resultados de la aplicación y desarrollo de la propuesta promoviendo el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de los estudiantes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial que consiste en la capacitación de los parámetros en estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada e influencia idealizada considerando los elementos que debe tener cada uno en el liderazgo transformacional.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda el liderazgo transformacional ya que en la actualidad es uno de los elementos más importantes dentro de las instituciones educativas adquirir sabiduría para liderar sin imposición, motivando a otros, promoviendo buenos valores en el equipo de trabajo logrando un ambiente adecuado, cambiando el aprendizaje tradicional por el motivador creando nuevos métodos de organización y comunicación.

Cabe mencionar que es importante generar espacios de confianza para expresar sus ideas y así los estudiantes puedan aportar sin temor a la equivocación; de esa manera se lograría involucrar a todos los integrantes en el cumplimiento de las metas y objetivos que son indispensables para la sostenibilidad del trabajo en equipo.

En consideración el líder debe discernir las habilidades del trabajo en equipo para llevarla al éxito, sin sobrepasar las opiniones de los demás, y ganar el respeto de los mismos, tener conocimiento, experiencia y excelente comunicación. La cual es necesario que se lleve a cabo procesos de planeación y excelencia para obtener un nivel alto en su rendimiento académico y laboral.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aguilar Enríquez, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Aguirre R, Barzola C., Jaramillo V., Morejón E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas. *Revista Espacios*, Vol. 39(13), 7. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p07.pdf>
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165-177. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Chen, C. (2018). Líder y jefe. *Diferenciador*. Recuperado de <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-lider-y-jefe/>
- Cruz, J., y Rodea, M. (2014). *“Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados”* [Tesis, Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- Dueñas, G. (2009). Autoevaluación del liderazgo transformacional basado en las competencias del equipo directivo. *Revista del centro de investigación*, 8(32), 81-97. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/342/34213107006.pdf>

- González Ocana, K. (2015). *“Trabajo en equipo y satisfacción laboral”*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. ISSN. Vol. XXIII, (44), 7-28. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/8938/9346>
- Martínez, A., Morales, V., Ibáñez, R. (2016). Calidad de liderazgo en la formación inicial. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte, Vol. (5), 103-106. Recuperado de <https://revistas.um.es/sportk/article/view/254091/191711>
- Mendoza Madrid, M. (2015). *“Estilos de liderazgo de gerentes y jefes de la división agrícola de un ingenio azucarero de escuintla.”*[Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Mendoza-Maria.pdf>
- Ochoa, G. (2016). *“La capacitación en liderazgo y su impacto en el estilo de liderazgo transformacional en líderes de la provincia del Azuay”*. [Tesis, Universidad de Cuenca]. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26403/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n%20pdf.pdf>
- Raffino, M. (29, agosto 2020). Concepto de Equipo de trabajo. [Mensaje de un blog]. Recuperado de <https://concepto.de/equipo-de-trabajo/#ixzz6x1zpwni4>
- Reasco, R. (2016). *“Análisis del estilo de liderazgo de las gerentes de zona de triyit s.a., en su relación con las empresarias independientes”*. [Tesis de grado, Universidad de

- Guayaquil facultad de ciencias psicológicas]. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26087/1/TESIS%20RICARDO%20JAVIER%20REASCO%20DUE%C3%91AS.pdf>
- Rodrigo Távara, M. (2021). *“Estrategia 5c para mejorar la productividad en los colaboradores del instituto ISA Chiclayo Eirl. 2019”*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8578/Rodrigo%20T%C3%A1vara%20Merly%20Estefany%20Cristina.pdf?sequence=1>
- Sierra, G. (2016) Liderazgo centrado en principios. España: Barcelona. Recuperado de http://www.infoservi.com/infoservi/descargas/86_El-Liderazgo-Centrado-en-Principios-Stephen-R-Covey.pdf
- Tama, A. (2020). *“Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA. En la ciudad de Guayaquil”*. [Tesis, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15368/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-296.pdf>
- Vásquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(1), 73-91. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Yulk, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. (6ta edición). Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1OoCXqK5ALtcsLzHdYvGYK2LsXwyr1162/view>

ANEXOS

Anexo 1

Información General

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DATOS INFORMATIVOS PERSONAL
DOCENTE

DATOS PERSONALES**APELLIDOS:** Alajo Anchatuña**NOMBRES:** Alexandra Lorena**ESTADO CIVIL:** Casada**CEDULA DE CIUDADANIA:** 0502210644**LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:** Latacunga 20 / 09 / 1976**DIRECCION DOMICILIARIA:** Calle Quito y Av. Atahualpa**TELEFONO CONVENCIONAL:** (03) 2804-946**TELEFONO CELULAR:** 0983364787**CORREO ELECTRONICO:** alexandra.alajo@utc.edu.ec**EN CASO DE EMERGENCIA CONTACTARSE CON:** Luis Alajo. 2804-946**ESTUDIOS REALIZADOS Y TITULOS OBTENIDOS**

NIVEL	TÍTULO OBTENIDO	FECHA DE REGISTRO EN EL SENESCYT	CÓDIGO DEL REGISTRO SENESCYT
Tercer	Ingeniera en sistemas e informática	20 marzo 2003	1004-03-358494
Cuarto	Magister en ciencias de la educación mención planeamiento y administración educativa	06 julio 2009	1020-09-694797
Cuarto	Máster universitario en e-learning y redes sociales	18 noviembre 2020	7241169872

HISTORIAL PROFESIONAL

FACULTAD EN LA QUE LABORA: Facultad De Ciencias Administrativas

CARRERA A LA QUE PERTENECE: Gestión De La Información Gerencial

ÁREA DEL CONOCIMIENTO EN LA CUAL SE DESEMPEÑA:
Educación, Tecnologías

PERIODO ACADÉMICO DE INGRESO A LA UTC: Abril – Septiembre 2004

.....

FIRMA

PROFESIONAL SUPLENTE
SUPERIOR **BIOTENIERA**

RELACIONES Y NOMBRES DEL PADRE
ALAJÓ LUIS SALOMÓN

RELACIONES Y NOMBRES DE LA MADRE
ANCHATUÑA MARÍA TERESA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
LATACUNGA
2018-07-01

FECHA DE EXPIRACIÓN
2025-07-01

[Signature]
DIRECCIÓN GENERAL

[Signature]
F. 0044 ECU (27/05/2015)

4343E2242

000000075



REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CIRCULACIÓN

II. 050221064-4

CÉDULA DE CIUDADANÍA
APellidos y Nombres
ALAJÓ ANCHATUÑA ALEXANDRA LORENA

LUGAR DE NACIMIENTO
COTOPAXI LATACUNGA LA MATRIZ

FECHA DE NACIMIENTO **1978-09-20**
NACIONALIDAD **ECUATORIANA**
SEXO **F**
ESTADO CIVIL **CASADO**
EDGAR LEINÍN GUANA PUENTE



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL
DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

DATOS PERSONALES

APELLIDOS: Sánchez Yela

NOMBRES: Estefania Pamela

ESTADO CIVIL: Soltera

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 230039284-8

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Santo Domingo, 28 de enero de 1997

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Latacunga, Av. Iberoamericana y La Paz

TELÉFONO CONVENCIONAL: -----

TELÉFONO CELULAR: 0985365184

E-MAIL RESPALDO: estefania.sanchez2848@utc.edu.ec

TIPO DE DISCAPACIDAD: -Ninguna

DE CARNET CONADIS: Ninguno

ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS

INSTRUCCIÓN PRIMARIA: Escuela Fiscal de niñas “OEA”

INSTRUCCIÓN SECUNDARIA: Colegio DR. “Alfredo Pareja Diezcanseco”

TÍTULO DE BACHILLER: Contabilidad y Administración



.....
FIRMA

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

N. 230039284-8



CEGULA DE CIUDADANÍA
APELLIDOS Y NOMBRES
SANCHEZ YELA ESTEFANIA PAMELA
LUGAR DE NACIMIENTO
STO DGO TSACHIL
S DOMINGO DE LOS CLDS
FECHA DE NACIMIENTO 1997-01-28
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO MUJER
ESTADO CIVIL SOLTERO



INSTRUCCIÓN BACHILLERATO PROFESIÓN / OCUPACIÓN EMPLEADO PRIVADO E344322242

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE XXXXXXXXXXXX

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE SANCHEZ YELA MIRIAN YANET

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN SANTO DOMINGO 2017-05-22

FECHA DE EXPIRACIÓN 2027-05-22



000013706

AMBIOS GENERAL

PAMELA

YELA DEL CULACAO



CERTIFICADO DE VOTACIÓN 11 ABRIL 2021

PROVINCIA: STO DGO TSACHILAS N° 99277761

CIRCUNSCRIPCIÓN:

CANTÓN: SANTO DOMINGO

PARROQUIA: ABRAHAM CALAZACON

ZONA: 1

JUNTA No. 0019 FEMENINO



CC N. 2300392848

SANCHEZ YELA ESTEFANIA PAMELA



REPÚBLICA DEL ECUADOR

CREI

COMISIÓN NACIONAL DE ELECTORES

CIUDADANAIO:

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021

Octavio Sanchez
PRESIDENTE DE LA JRV



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL
DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE**

DATOS PERSONALES

APELLIDOS: Valarezo Zhune

NOMBRES: Johanna Andrea

ESTADO CIVIL: Soltera

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1751151547

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: 22 de mayo del 1995

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: San Buenaventura barrio “La Libertad”

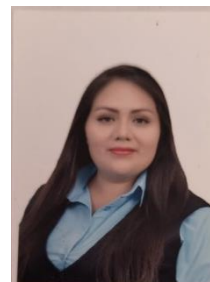
TELÉFONO CONVENCIONAL: 034578876

TELÉFONO CELULAR: 0980983729

E-MAIL RESPALDO: johanna.valarezo1547@utc.edu.ec

TIPO DE DISCAPACIDAD: Ninguna

DE CARNET CONADIS: Ninguno



ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS

INSTRUCCIÓN PRIMARIA: Cap. “Alfonso Arroyo Aguirre”

INSTRUCCIÓN SECUNDARIA: Colegio Mixto Gonzalo Escudero

TÍTULO DE BACHILLER: Químico Biólogo

.....
FIRMA

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACIÓN Y CENDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
APELLIDOS Y NOMBRES
VALAREZO ZHUNE JOHANNA ANDREA
LUGAR DE NACIMIENTO
COTOPAXI LATACUNGA LA MATRIZ
FECHA DE NACIMIENTO **1995-05-22**
NACIONALIDAD **ECUATORIANA**
SEXO **F**
ESTADO CIVIL **SOLTERA**

N. **175115154-7**



INSTRUCCIÓN **BACHILLERATO** PROFESIÓN / OCUPACIÓN **ESTUDIANTE** **V3333V2122**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE **XXXXXXXXXX**

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE **VALAREZO ZHUNE RAQUEL DE JESUS**

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUITO
2014-04-24

FECHA DE EXPIRACIÓN
2024-04-24



CERTIFICADO DE VOTACIÓN 11 ABRIL 2021

PROVINCIA: **PICHINCHA**

CIRCUNSCRIPCIÓN: **2**

CANTÓN: **QUITO**

PARROQUIA: **LA ARGELIA**

ZONA: **2**

JUNTA No. **0005 FEMENINO**

VALAREZO ZHUNE JOHANNA ANDREA

N. **64744045**
1751151547



CIUDADANA/O:

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED
SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021



F. PRESIDENCIAL DE LA JRV



Anexo 2

Instrumento de Investigación MLQ

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. (2021)

El objetivo de la presente investigación es conocer el nivel de liderazgo transformacional y la relación con el trabajo en equipo en los estudiantes, lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione la respuesta que usted considera que es la adecuada. Para lo cual debe responder con total honestidad. Para el presente cuestionario se tomará en cuenta la siguiente escala que se menciona a continuación. Donde:

Tabla 7

Escala de Likert

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	FRECUENTEMENTE
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Marque la categoría correspondiente.

Tabla 8

Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)

	0	1	2	3	4
PREGUNTAS					
1. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.					
2. Expreso mis valores y creencias más importantes.					
3. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.					
4. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.					
5. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.					
6. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.					
7. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
8. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
9. Ayudé a los demás a desarrollar sus fortalezas.					
10. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.					
11. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.					
12. Tomó en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
13. Construyó una visión motivante del futuro.					
14. Ayudó a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					

-
15. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.

 16. Enfatizó la importancia de tener una misión compartida.

 17. Expresó confianza en que se alcanzaran las metas.

 18. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.

 19. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.

 20. Informar permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.

 21. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.

 22. Motivó a los demás a tener confianza en sí mismos.

 23. Evaluó las consecuencias de las decisiones adoptadas.

 24. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.

 25. Intento ser un modelo a seguir para los demás.

 26. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.

 27. Estímulo la tolerancia a las diferencias de opinión.

 28. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.

 29. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.

 30. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.

 31. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.

 32. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.

 33. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.
-

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeELo-1ceQziVhHoyLDB3QnKDGtfKQ5NE9DGM-U4Rm6mTnawA/viewform?usp=sf_link

Anexo 3

Análisis e interpretación de resultados

1. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.

Tabla 9

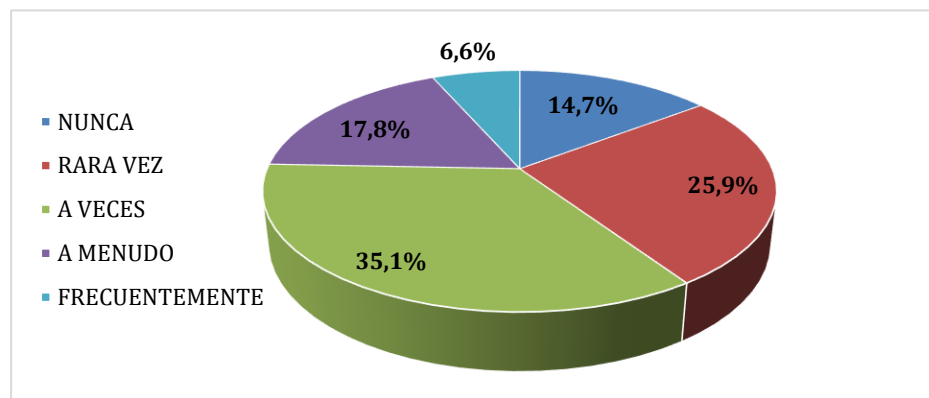
Evaluar creencias y supuestos apropiados.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 1

Evaluar creencias y supuestos apropiados.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario 35,1% mencionaron que a veces acostumbran a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados, mientras que el 17,8% a menudo; el 25,9% rara vez; 6,60% frecuentemente y el 14,7% nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que a veces los estudiantes evalúan críticamente las creencias y suposiciones para ver si son apropiadas cuando se trabaja en equipo o se realiza una actividad educativa.

2. Expreso mis valores y creencias más importantes.

Tabla 10

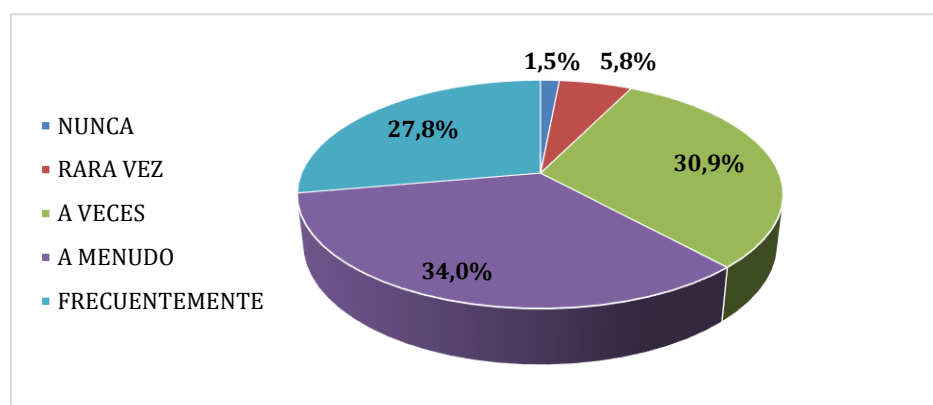
Valores y creencias.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 2

Valores y creencias.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario 34,00% manifestaron que a menudo. Expreso mis valores y creencias más importantes, mientras que el 27,8% frecuentemente; el 30,9% a veces; 5,8% rara vez; mientras que el 1,5% mencionaron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que a menudo los estudiantes expresan sus valores y creencias más importantes, para que así se pueda realizar de una mejor manera dicha actividad y poder cumplir con los objetivos que se están planteando.

3. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.

Tabla 11

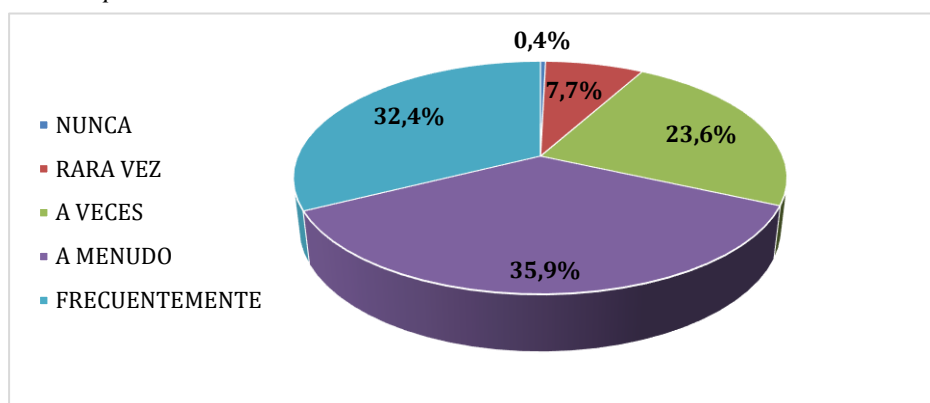
Resolver problemas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 3

Resolver problemas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario, se puede decir que el 35,9% a menudo resuelven problemas, tratan de verlos de distintas formas, mientras que el 32,4% frecuentemente; 23,6% a veces; 7,7% rara vez y el 0,4% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que a menudo los estudiantes, cuando resuelven problemas, tratan de verlos de distintas formas, y no ocasionar dificultades entre equipos y se trabaje de manera armónica.

4. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.

Tabla 12

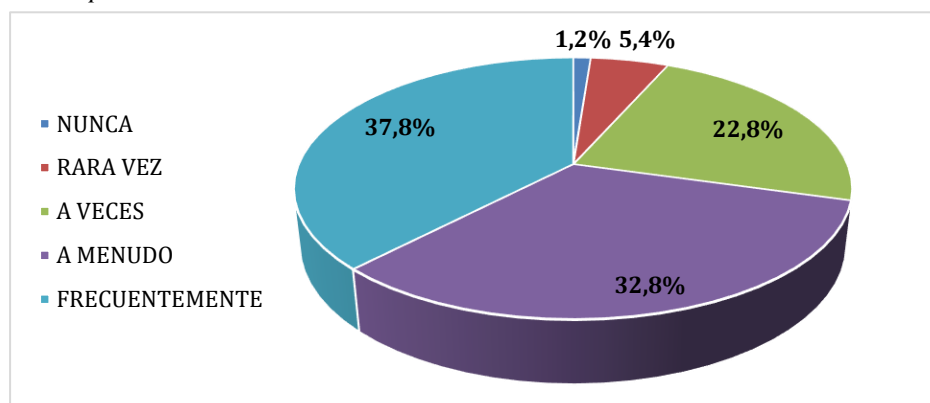
Modo optimista.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 4

Modo optimista.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario se puede mencionar que el 32,8% a menudo. Tratan de mostrar el futuro de modo optimista, el 37,8% frecuentemente; 22,8% a veces; 1,2% nunca; mientras que el 5,4% dijeron que rara vez.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayor cantidad de los estudiantes a menudo tratan de mostrar el futuro de modo optimista, se toma en cuenta que un líder debe transmitir esa energía a su equipo para que se realice con entusiasmo su trabajo.

5. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.

Tabla 13

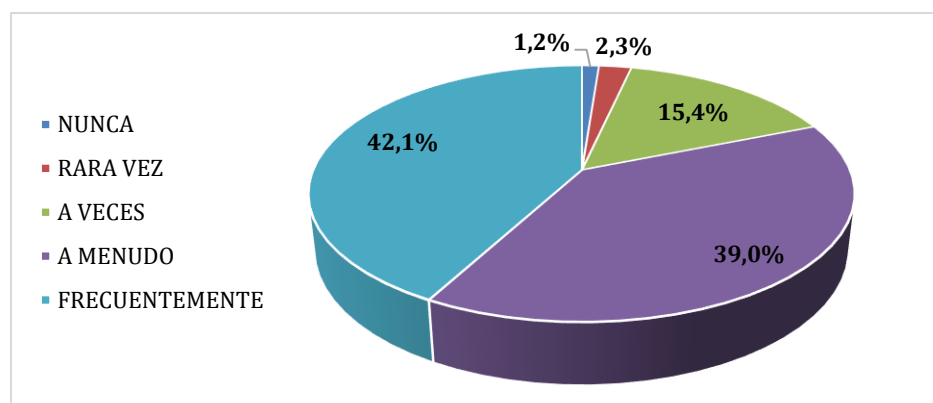
Orgullo de trabajo en equipo.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactorial Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 5

Orgullo de trabajo en equipo.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario, 39,0% mencionaron que a menudo. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo, el 42,1% frecuentemente; 15,4% a veces; 2,3% rara vez y el 1,2% dijeron nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayor cantidad de los estudiantes hacen que los demás se sientan orgullosos de trabajar en conjunto, y sientan satisfacción al realizar dicha actividad colectiva.

6. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.

Tabla 14

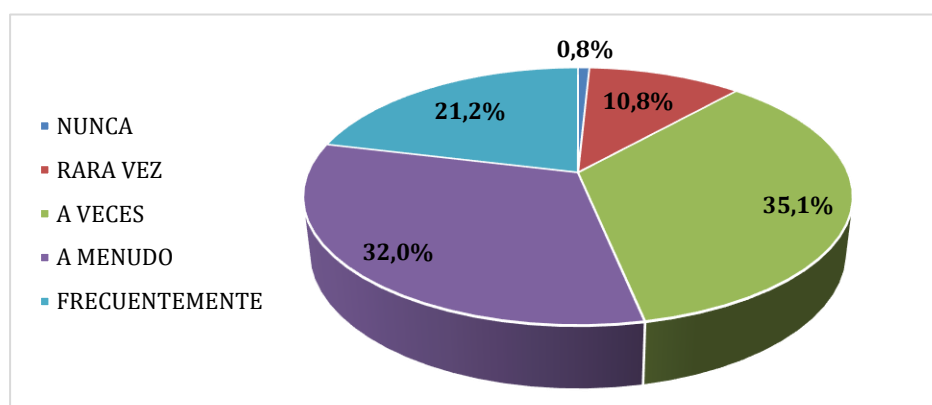
Enseñar y orientar.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactorial Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 6

Enseñar y orientar.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario 32,0% mencionaron que a menudo le dedican tiempo a enseñar y orientar, mientras que el 35,1% a veces; 21,2% frecuentemente; 10,8% rara vez y el 0,8% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayoría de los estudiantes a veces dedican tiempo a enseñar y orientar para que su equipo tenga un mejor rendimiento, y a futuro no exista inconvenientes al momento de laborar.

7. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.

Tabla 15

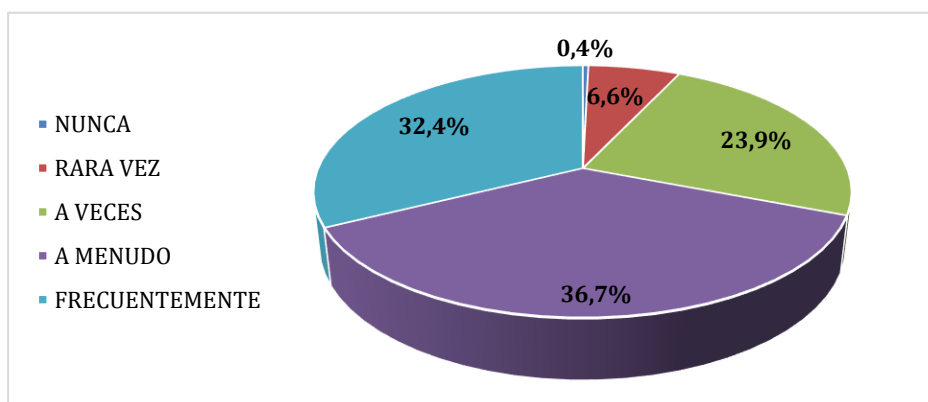
Metas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 7

Metas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario el 36,7% dijeron que a menudo tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas, 32,4% frecuentemente; 23,9% a veces; 6,6% rara vez, y el 0,4% mencionaron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayoría de los estudiantes a menudo tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas para que su equipo trabaje con amor y lealtad, sobre todo con la misma visión de levantar su círculo de compañerismo.

8. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.

Tabla 16

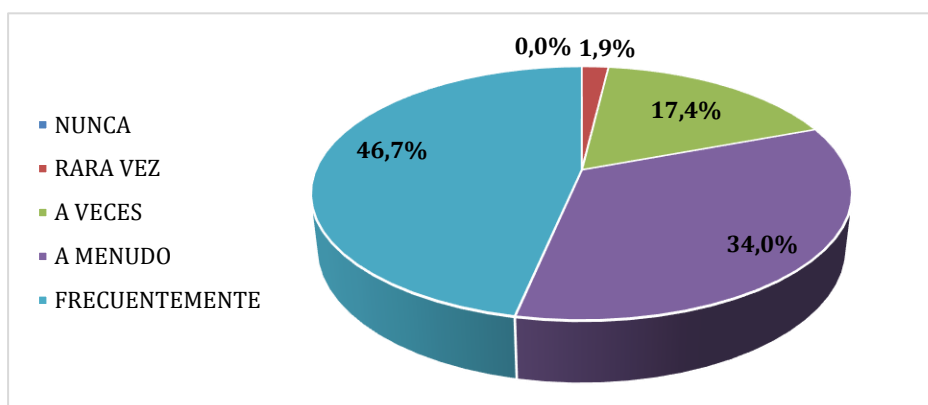
Tener un objetivo.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 8

Tener un objetivo.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario el 46,70% mencionaron que a frecuentemente consideran importante tener un objetivo claro en lo que se hace, el 34,00% a menudo; 17,40% a veces; 1,90% rara vez; 0,00% afirmaron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la gran mayoría de los estudiantes consideran importante tener un objetivo claro en lo que se hace y transmitir esa meta para que así puedan seguir actuando y ayudando para la mejora de la actividad colectiva o individual.

9. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.

Tabla 17

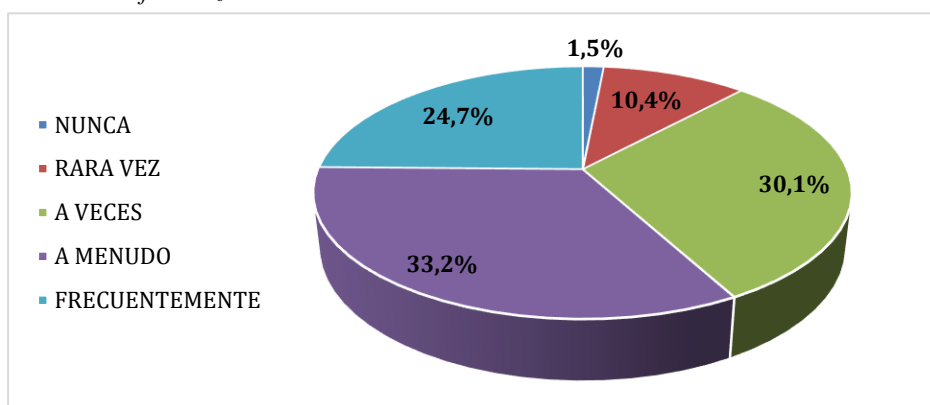
Desarrollar fortalezas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 9

Desarrollar fortalezas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario el 24,70% mencionaron que frecuentemente ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas, el 33,20% a menudo; 30,10% a veces; 10,40% rara vez; 1,50% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que a menudo los estudiantes ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas para que no se sientan opacados o se desmotiven a seguir cumpliendo sus expectativas tanto académico como en lo profesional.

10. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.

Tabla 18

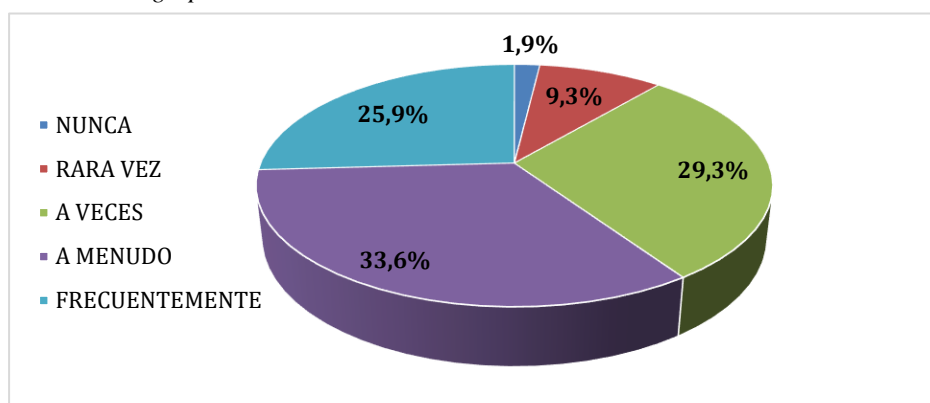
Bienestar del grupo.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 10

Bienestar del grupo.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que hicieron el cuestionario el 33,60% mencionan que a menudo por el bienestar del grupo son capaces de ir más allá de sus intereses, el 25,90% frecuentemente; 29,30% a veces; 9,30% rara vez, y el 1,90% afirmaron que nunca.

Interpretación

Se puede interpretar que la mayoría de los estudiantes a menudo por el interés del equipo, pueden trascender sus propios intereses y así tomar más conciencia de lo que se está desarrollando y perseguir beneficios más cercanos a los del líder.

11. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.

Tabla 19

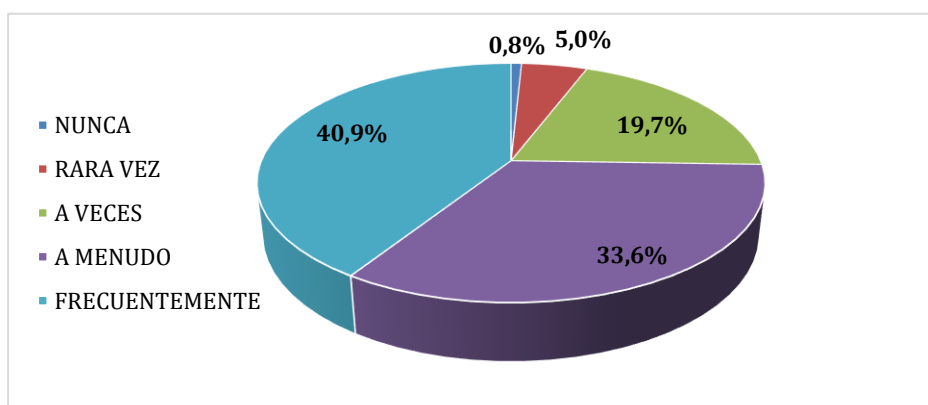
Respeto de los demás.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 11

Respeto de los demás.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que hicieron el cuestionario el 40,90% mencionaron que frecuentemente actúan de modo que se ganan el respeto de los demás, el 33,60% a menudo; 19,70% a veces; 5,00% rara vez, y el 0,80% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayoría de los estudiantes actúan de modo que se ganan el respeto de los demás obteniendo esa confianza y amistad que debe existir en cada equipo de trabajo, optando ideas novedosas e interesantes para continuar con el proyecto en mente.

12. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.

Tabla 20

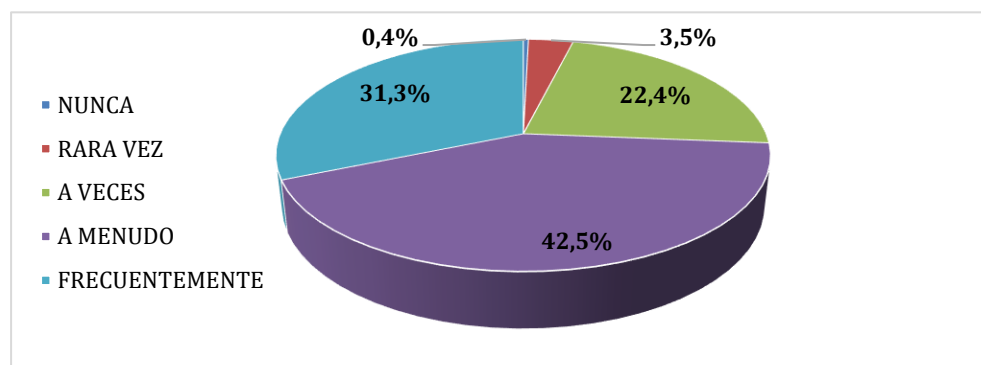
Decisiones adoptadas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 12

Decisiones adoptadas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario, 42,50% mencionaron que a menudo. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas, el 31,30% frecuentemente; 22,40% a veces; 3,50% rara vez; y se mantiene en la misma cantidad con el 0,40% dijeron nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que a menudo un gran número de estudiantes considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas, ya que un estudiante debe tratar con respeto a todo su equipo y tener empatía para poder entender y ser entendido.

13. Construyo una visión motivante del futuro.

Tabla 21

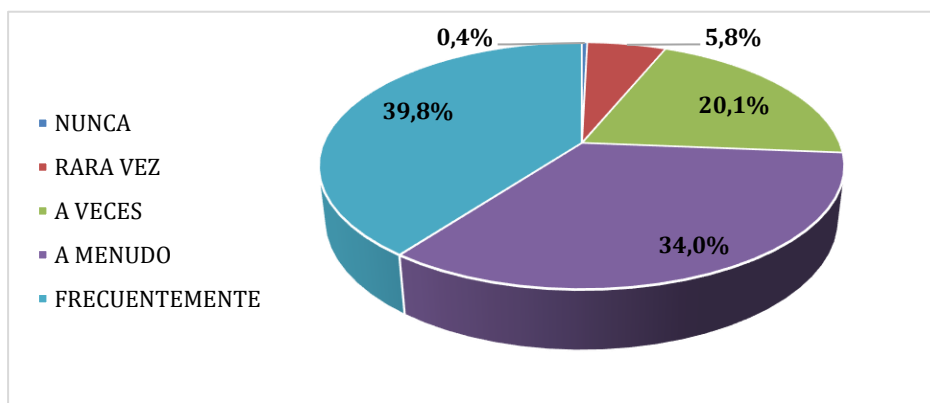
Visión motivante.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 13

Visión motivante.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que hicieron el cuestionario el 34,00% dijeron que a menudo construyo una visión motivante del futuro, el 39,80% frecuentemente; 20,10% a veces; 5,80% rara vez, y el 0,40% mencionan que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que en gran mayoría los estudiantes mencionan que pueden construir una visión motivante del futuro con un mismo objetivo en mente, sacar a flote esas ideas que se han presentado, pero siempre contando con la ayuda de su equipo.

14. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.

Tabla 22

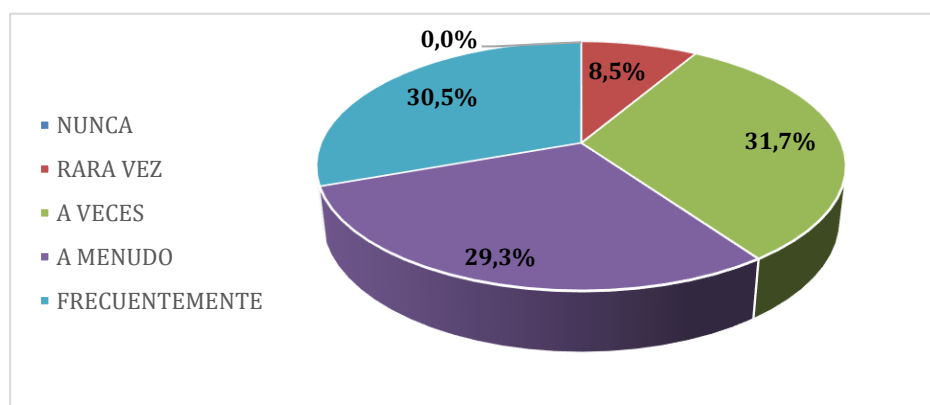
Solución de problemas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 14

Solución de problemas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los alumnos que realizaron el cuestionario el 29,30% mencionan que a menudo ayudan a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista, 30,50% frecuentemente; 31,70% a veces; 8,50% rara vez, y el 0,0% se dijo que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar a la mayoría de los estudiantes les encanta ayudar a otros a lidiar con los problemas desde diferentes ángulos, es importante saber en qué circunstancia se encuentra algún compañero y tener la necesidad de brindar ayuda.

15. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.

Tabla 23

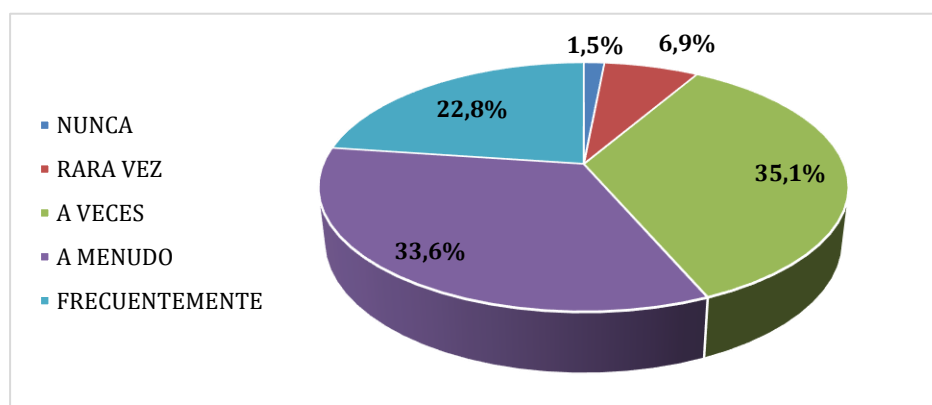
Formas de hacer su trabajo.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 15

Formas de hacer su trabajo.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario el 33,60% manifiestan que a menudo sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo, el 22,80% frecuentemente; 35,10% a veces; 6,90% rara vez, mientras que el 1,50% dijeron que nunca.

Interpretación

Se puede interpretar que a menudo los estudiantes sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo conociendo las habilidades o donde se desempeñan de una forma más eficiente, y así contar con un trabajo de calidad.

16. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.

Tabla 24

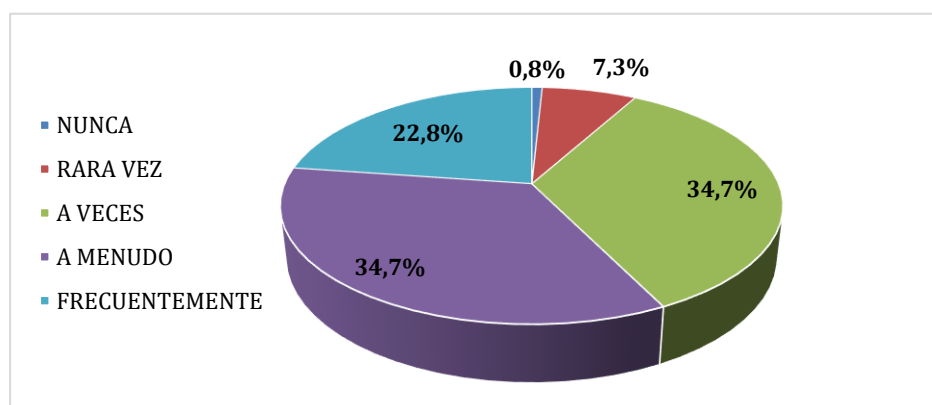
Misión compartida.

Nunca	Rara vez	A veces	menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 16

Misión compartida.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario mencionan el 34,70% que a menudo enfatizan la importancia de tener una misión compartida, 22,80% frecuentemente; 34,40% a veces; 7,30% rara vez y con el 0,00% nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que a menudo los estudiantes enfatizan la importancia de tener una misión compartida y se debe tomar en cuenta que cuando se realiza un trabajo en equipo siempre será para el beneficio de todos y de la misión y visión que se esté teniendo en mente.

17. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.

Tabla 25

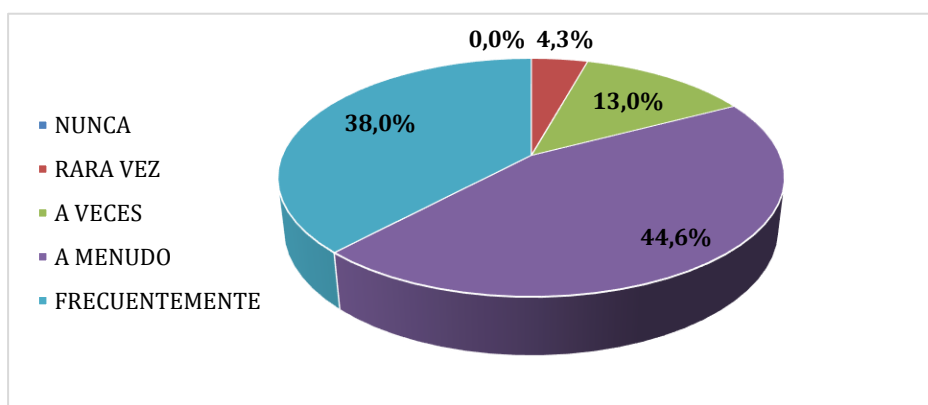
Alcanzar metas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 17

Alcanzar metas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

De 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario se puede expresar que el 39,40% dijeron que a menudo. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas, el 34,40% frecuentemente; 22,40% a veces; 3,90% rara vez, mientras que el 0,0% manifestaron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayoría de los estudiantes a menudo expresan confianza en que se alcanzaran las metas, es importante que cada integrante se siente confiado de lo que opina o aporta para que cuando se cometa algún error lo sepa afrontar con respeto.

18. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.

Tabla 26

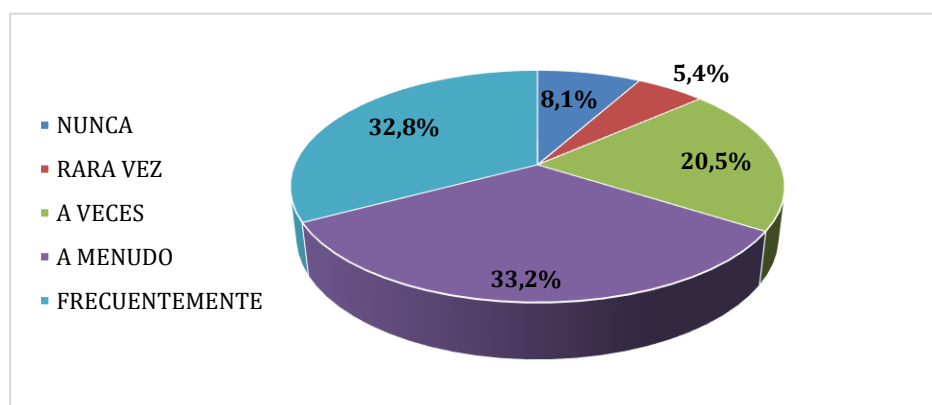
Trato a los miembros del equipo.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 18

Trato a los miembros del equipo.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario el 33,20% mencionan que a menudo tratan a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo, 32,80% frecuentemente; 20,50% a veces; 5,40% rara vez; 8,10% mencionaron que nunca.

Interpretación.

Se puede llegar a interpretar que la mayoría de los estudiantes a menudo tratan a los demás como individuos y no como miembros de un equipo, sabiendo que al compartir el trabajo debe existir respeto para su equipo, también es importante ser cortés en toda ocasión.

19. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.

Tabla 27

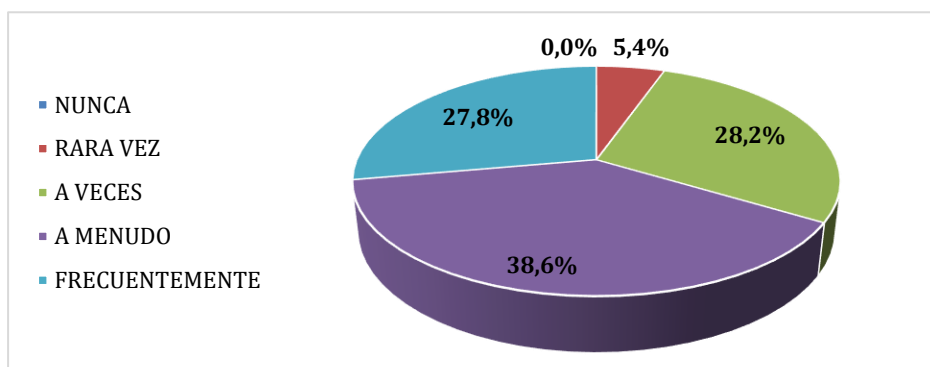
Decisiones.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 19

Decisiones.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario, el 38,60% manifiestan que a menudo comparten los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo, 28,20% a veces; 27,80% frecuentemente; 5,40% rara vez, y con el 0,00% nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que a menudo, la mayoría de los estudiantes comparten riesgos en las decisiones que se toman en el equipo de trabajo y así cada vez que exista falencias todo el equipo sienta la responsabilidad de actuar o realizar mejor dicha actividad.

20. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.

Tabla 28

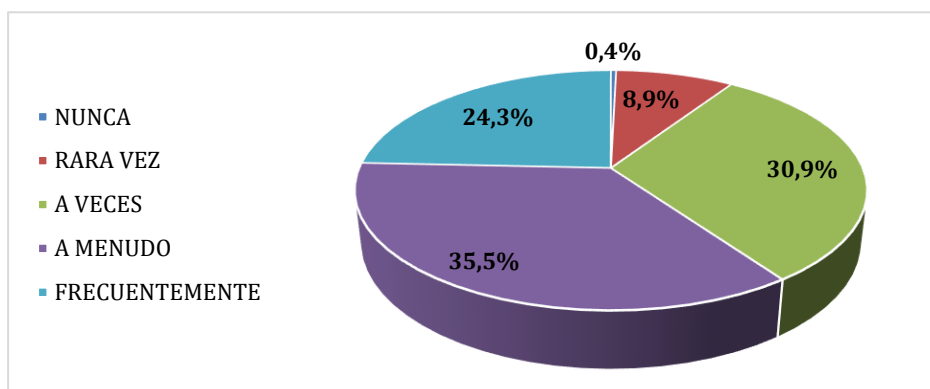
Fortalezas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 20

Fortalezas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que llenaron el cuestionario el 35,50% mencionan que a menudo informan permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen, el 30,90% a veces; 24,30% frecuentemente; 8,90% rara vez, y con el 0,40% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayoría a menudo los estudiantes informan constantemente a los demás sobre sus puntos fuertes para que todos conozcan los criterios de la actividad asignada teniendo un mejor rendimiento y no opacar a ningún compañero.

21. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.

Tabla 29

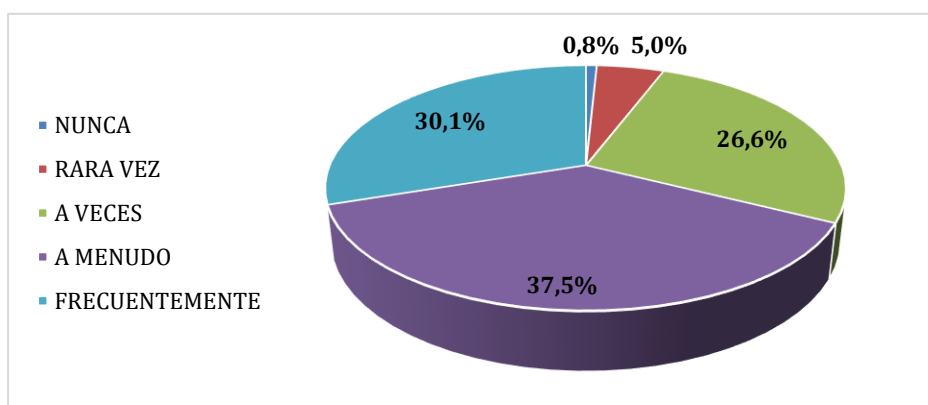
Trabajo en equipo.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 21

Trabajo en equipo.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

De los 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario el 37,50% manifiestan que a menudo. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones, el 30,10% frecuentemente; 26,60% a veces; 5,00% rara vez, mientras manteniéndose en la misma cantidad con el 0,80% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que a menudo la mayoría de los estudiantes demuestran que quienes trabajan conmigo confían en mis juicios y decisiones, porque ser líder conlleva una gran responsabilidad con todo el equipo y la actividad asignada y el contar con total confianza entre líder y compañeros o viceversa.

22. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.

Tabla 30

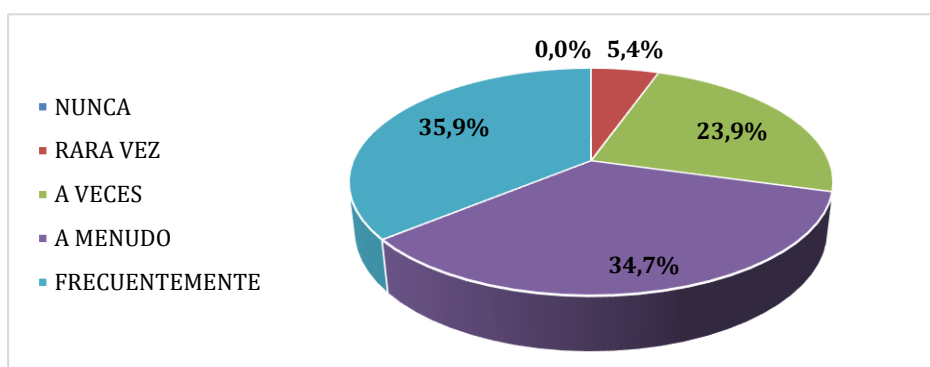
Confianza.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 22

Confianza.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que llenaron el cuestionario el 34,70% manifiestan que a menudo motivan a los demás a tener confianza en sí mismos, el 35,90% frecuentemente; 23,90% a veces; 5,40% rara vez, y el 0,0% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se interpreta que la mayoría de los estudiantes a menudo motivan a los demás a tener confianza en sí mismos, es un punto muy importante que cada líder debe hacer con sus subordinados para que al momento de realizar las actividades se sientan seguros de lo que van a aportar o decir.

23. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.

Tabla 31

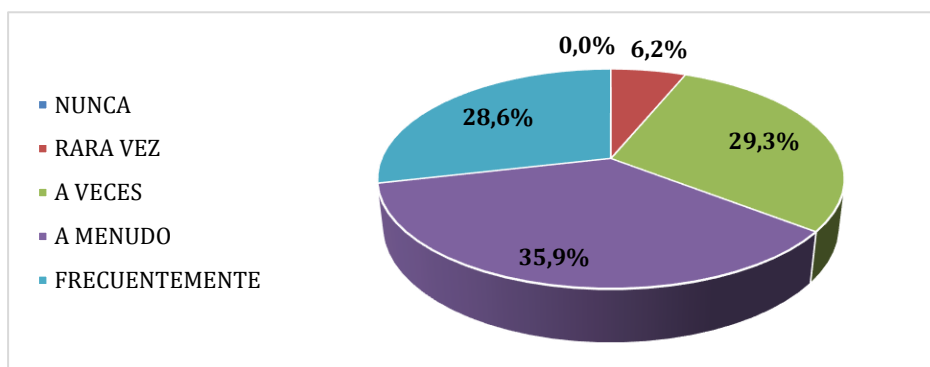
Decisiones adoptadas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 23

Decisiones adoptadas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes evaluados manifestaron el 35,90% a menudo evalúan las consecuencias de las decisiones adoptadas, 28,60% frecuentemente; 29,30% a veces; 6,20% rara vez; 0,00% se dice que nunca.

Interpretación.

Se llegó a interpretar que la mayoría de los alumnos a menudo evalúan las consecuencias de las decisiones adoptadas, es necesario analizar las falencias que exista y así poder pulirlas para una mejora tanto en la actividad como cada estudiante.

24. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.

Tabla 32

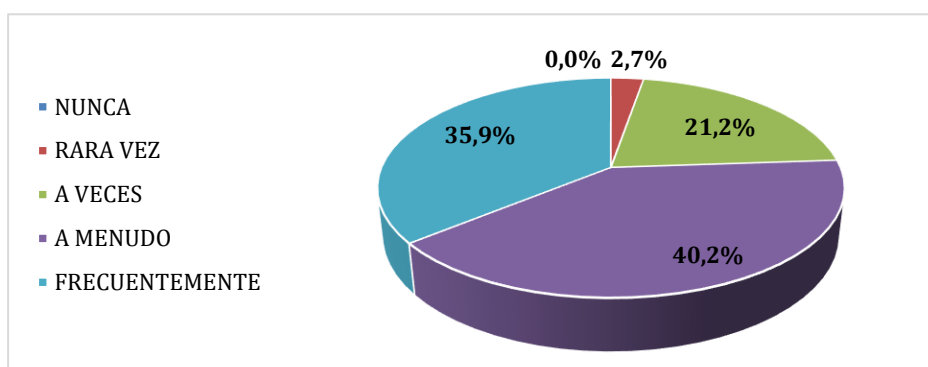
Coherencia.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 24

Coherencia.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 00% de los alumnos que hicieron el cuestionario manifestaron que el 40,20% a menudo. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago, el 35,90% frecuentemente; 21,20% a veces; 0,00% nunca; mientras que el 2,70% dijeron que rara vez.

Interpretación.

Se interpreta que a menudo de los estudiantes intentan mostrar coherencia entre lo que dicen y hacen, el saber lo que se habla es importante ya que son ideas claras que se aportara para el proyecto que se esté realizando. Hablar con exactitud y seguro de sus opiniones.

25. Intento ser un modelo a seguir para los demás.

Tabla 33

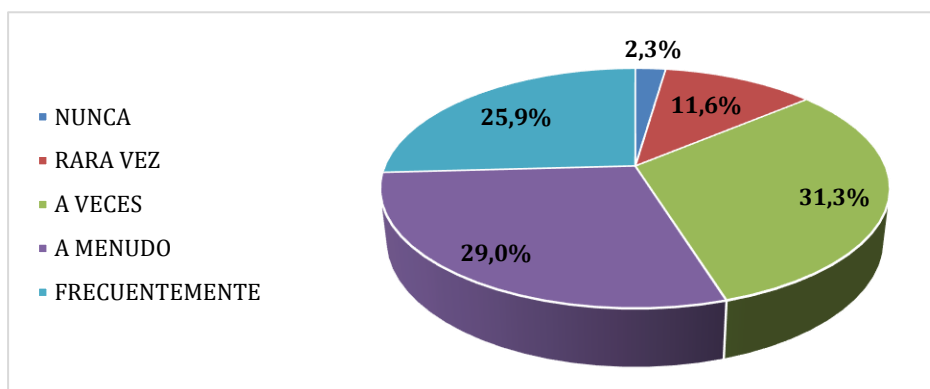
Modelo a seguir

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 25

Modelo a seguir



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que llenaron el cuestionario el, 29,00% indicaron que a menudo intentan ser un modelo a seguir para los demás, el 25,90% frecuentemente; 31,30% a veces; 11,60% rara vez, y el 2,30% muestran que nunca.

Interpretación.

Se interpreta que a menudo la mayoría de los estudiantes tratan de ser un modelo a seguir para los demás, ser un líder hará que sus seguidores quieran imitarlo en su forma de actuar o expresarse ante los demás, siempre con educación y respeto.

26. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.

Tabla 34

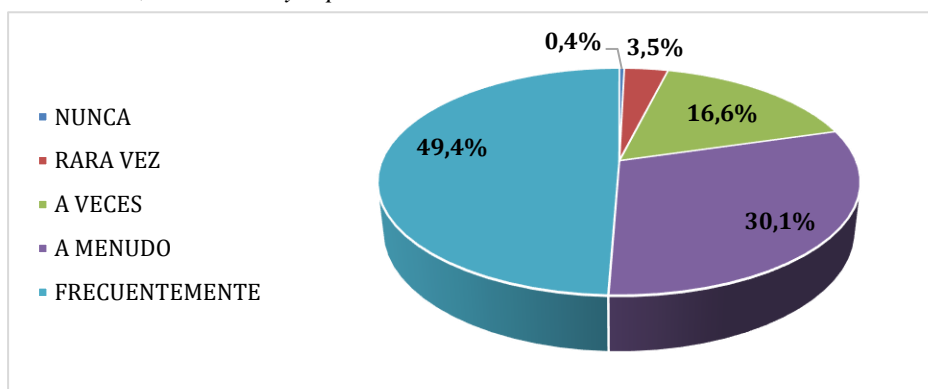
Necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 26

Necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los alumnos que realizaron el cuestionario el 49,40% mencionan que frecuentemente consideran que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas, 30,10% a menudo; 16,60% a veces; 3,50% rara vez y el 0,40% manifiestan que nunca.

Interpretación.

Se interpreta que la mayoría de los estudiantes consideran que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas, todos son diferentes en cada área, teniendo mejor conocimiento en donde sea el fuerte de cada estudiante, se trabajará con entusiasmo y alegría para que la actividad salga de la mejor manera.

27. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.

Tabla 35

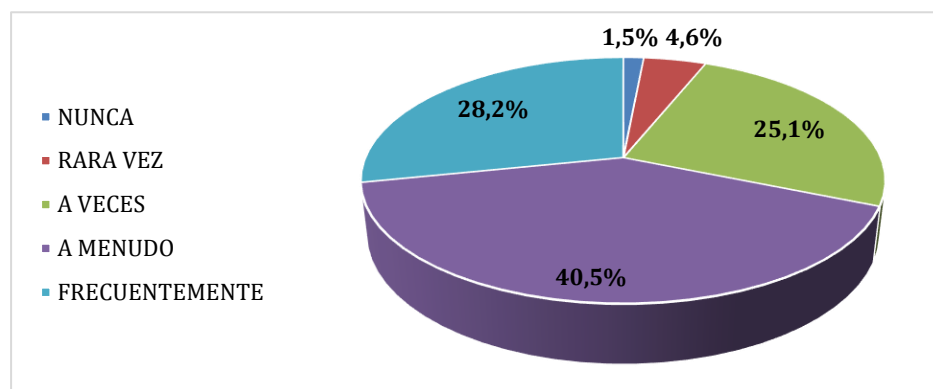
Diferencias de opinión

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 27

Diferencias de opinión



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario el 40,50% dijeron que a menudo estimulan la tolerancia a las diferencias de opinión, el 28,20% frecuentemente; 25,10% a veces; 4,60% rara vez; 1,50% mencionan que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayoría de los estudiantes a menudo estimulan la tolerancia a las diferencias de opinión, el tener paciencia ante las opiniones o cambios de actitud de los integrantes del equipo es importante, saber controlar ese ambiente y armar una comunión única.

28. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.

Tabla 36

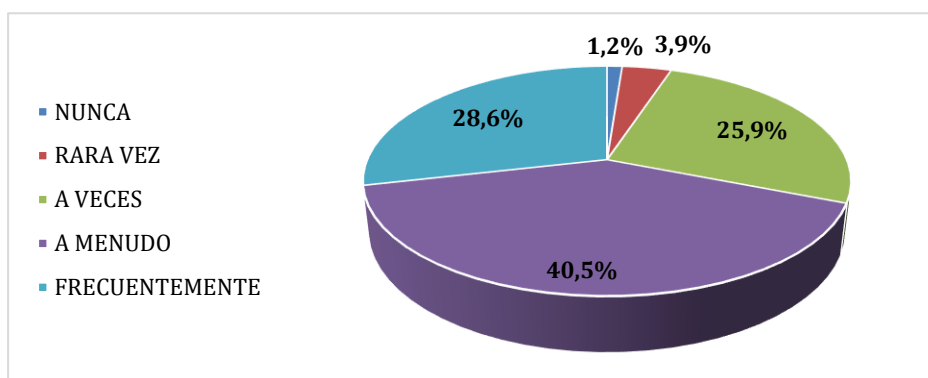
Relación con los colaboradores.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 28

Relación con los colaboradores.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario el 40,50% mencionan que a menudo se relacionan personalmente con cada uno de mis colaboradores, el 28,60% frecuentemente; 25,90% a veces; 3,90% rara vez, y con el 1,20% manifiestan que nunca.

Interpretación.

Se interpreta que a menudo la mayoría de los estudiantes tienen una relación personal con cada uno de sus colaboradores, y esto era claramente necesario el mezclarse con los estudiantes conocer sus aspiraciones o deseo futuros, gustos o disgustos. Se fomentará un lugar lleno de confianza y entusiasmo.

29. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.

Tabla 37

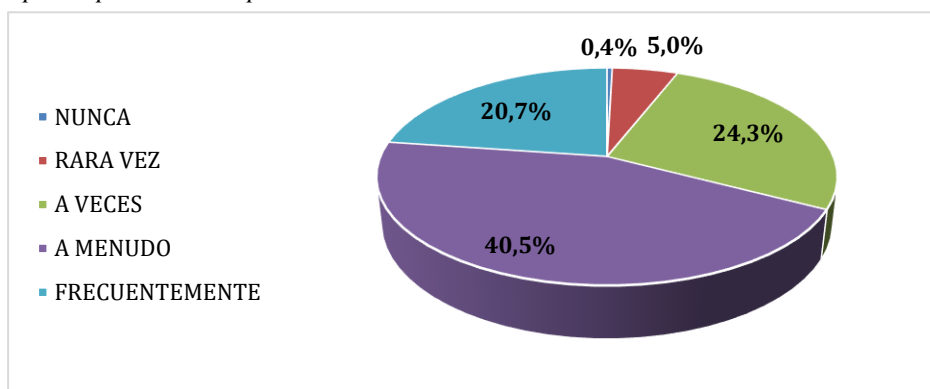
Aportes para resolver problemas.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 29

Aportes para resolver problemas.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que llenaron el cuestionario el, 40,50% dicen que a menudo expresan mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas, el 29,70% frecuentemente; 24,30% a veces; 5,00% rara vez, y el 0,40% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se interpreta que la mayoría de los estudiantes a menudo expresan su preocupación a los demás por el valor de sus aportes a la solución de problemas y apoyándose en cada una de sus opiniones para que dicha actividad o visión que se tenga pueda salir a flote de una manera excelente y satisfactoria.

30. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.

Tabla 38

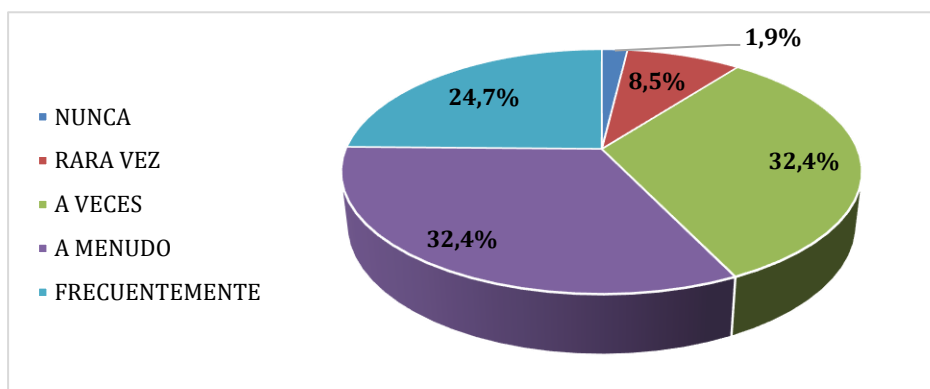
Desarrollar capacidades.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 30

Desarrollar capacidades.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

De los 100% de los alumnos que realizaron el cuestionario el 32,40% dijeron que a menudo buscan la manera de desarrollar las capacidades de los demás, 24,70% frecuentemente; 32,40% a veces; 8,50% rara vez, y con 1,90% manifiestan que nunca.

Interpretación.

Se interpreta que la mayoría de los estudiantes a menudo buscan la manera de desarrollar las capacidades de los demás para que no se sientan opacados o inferiores, puedan contar con la confianza de expresar sus emociones o ideas hacia el equipo de trabajo.

31. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.

Tabla 39

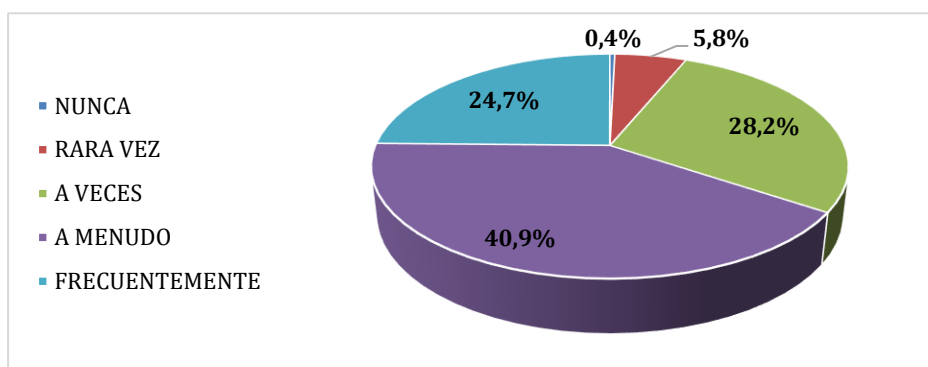
Metas organizacionales.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 31

Metas organizacionales.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que llenaron el cuestionario el 40,90% dijeron que a menudo son capaces de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales, 24,70% frecuentemente; 28,20% a veces; 5,80% rara vez y con un 0,40% dijeron que nunca.

Interpretación.

Se interpreta que la gran mayoría de los estudiantes a menudo son capaces de mostrar a los demás los beneficios que cada uno aporta para lograr las metas de la organización y cumplir con las mismas, y dicha actividad salga eficiente para la mejora de la institución o equipo.

32. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.

Tabla 40

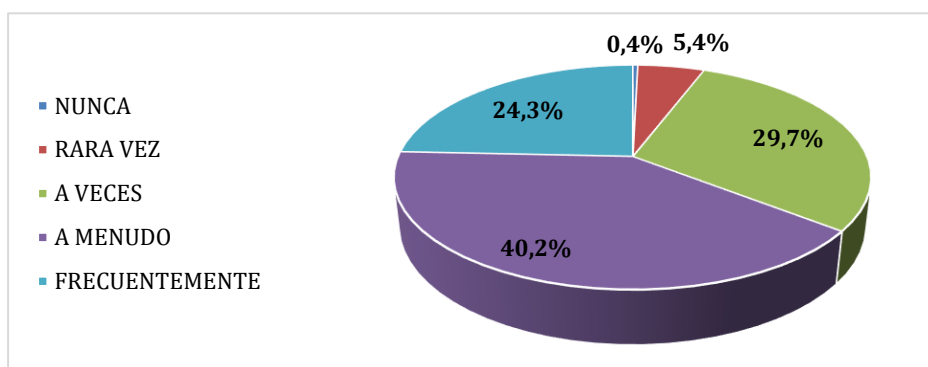
Expresar ideas y opiniones.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 32

Expresar ideas y opiniones.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

Del 100% de los estudiantes que realizaron el cuestionario se manifestó que el 40,20% a menudo tienden a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo, 24,30% frecuentemente; 29,70% a veces; 5,40% rara vez y el 0,40% mencionan que nunca.

Interpretación.

Se puede interpretar que la mayoría de los estudiantes a menudo tienden a alentar a otros a expresar sus opiniones y puntos de vista sobre los métodos de trabajo y cada estudiante se siente seguro contribuyendo con su propio trabajo. y si existe equivocaciones lo acoja con responsabilidad.

33. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.

Tabla 41

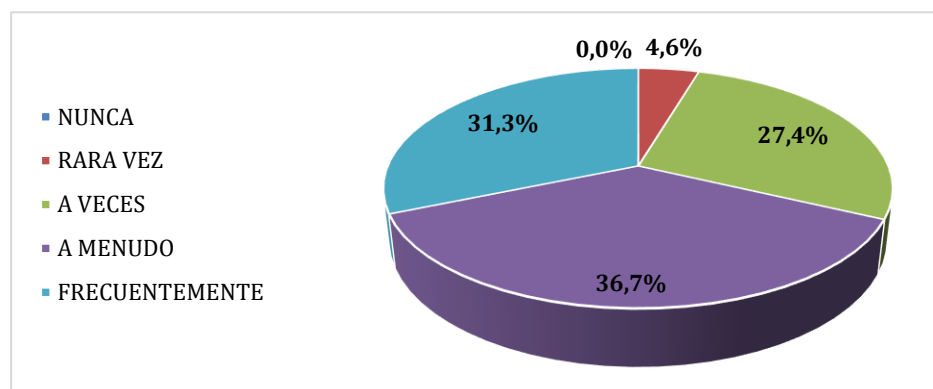
Escuchar con atención.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
0	1	2	3	4

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Gráfico 33

Escuchar con atención.



Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Análisis.

De los 100% de los estudiantes que se realizó el cuestionario el 36,70% manifiestan que a menudo sienten que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención, el 31,30% frecuentemente; 27,40% a veces; 4,60% rara vez; y con el 0,00% dicen que nunca.

Interpretación.

Se interpreta que la mayoría de los estudiantes a menudo sienten que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención el ganarse la confianza de los seguidores es importante, el llevar un ambiente sano y colaborador ayuda para que todo el equipo se sienta con fuerza y ganas de aportar su objetivos o visiones que se hayan planteado.

Anexo 4*Análisis y discusión de resultados general***Resultados generales obtenidos de la aplicación del instrumento MLQ.****Tabla 42***Resultados generales*

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente	Total
Pregunta 1	14,7	25,9	35,1	17,8	6,6	100
Pregunta 2	1,5	5,8	30,9	34,0	27,8	100
Pregunta 3	0,4	7,7	23,6	35,9	32,4	100
Pregunta 4	1,2	5,4	22,8	32,8	37,8	100
Pregunta 5	1,2	2,3	15,4	39,0	42,1	100
Pregunta 6	0,8	10,8	35,1	32,0	21,2	100
Pregunta 7	0,4	6,6	23,9	36,7	32,4	100
Pregunta 8	0,0	1,9	17,4	34,0	46,7	100
Pregunta 9	1,5	10,4	30,1	33,2	24,7	100
Pregunta 10	1,9	9,3	29,3	33,6	25,9	100
Pregunta 11	0,8	5,0	19,7	33,6	40,9	100
Pregunta 12	0,4	3,5	22,4	42,5	31,3	100
Pregunta 13	0,4	5,8	20,1	34,0	39,8	100
Pregunta 14	0,0	8,5	31,7	29,3	30,5	100
Pregunta 15	1,5	6,9	35,1	33,6	22,8	100
Pregunta 16	0,8	7,3	34,4	34,7	22,8	100
Pregunta 17	0,0	3,9	22,4	39,4	34,4	100
Pregunta 18	8,1	5,4	20,5	33,2	32,8	100
Pregunta 19	0,0	5,4	28,2	38,6	27,8	100
Pregunta 20	0,4	8,9	30,9	35,5	24,3	100
Pregunta 21	0,8	5,0	26,6	37,5	30,1	100
Pregunta 22	0,0	5,4	23,9	34,7	35,9	100
Pregunta 23	0,0	6,2	29,3	35,9	28,6	100
Pregunta 24	0,0	2,7	21,2	40,2	35,9	100
Pregunta 25	2,3	11,6	31,3	29,0	25,9	100
Pregunta 26	0,4	3,5	16,6	30,1	49,4	100
Pregunta 27	1,5	4,6	25,1	40,5	28,2	100
Pregunta 28	1,2	3,9	25,9	40,5	28,6	100
Pregunta 29	0,4	5,0	24,3	40,5	29,7	100

Pregunta 30	1,9	8,5	32,4	32,4	24,7	100
Pregunta 31	0,4	5,8	28,2	40,9	24,7	100
Pregunta 32	0,4	5,4	29,7	40,2	24,3	100
Pregunta 33	0,0	4,6	27,4	36,7	31,3	100
Total	45,3	218,9	870,9	1162,5	1002,3	3300
Porcentaje	1%	7%	26%	35%	30%	100%

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2022)

Tabla 43

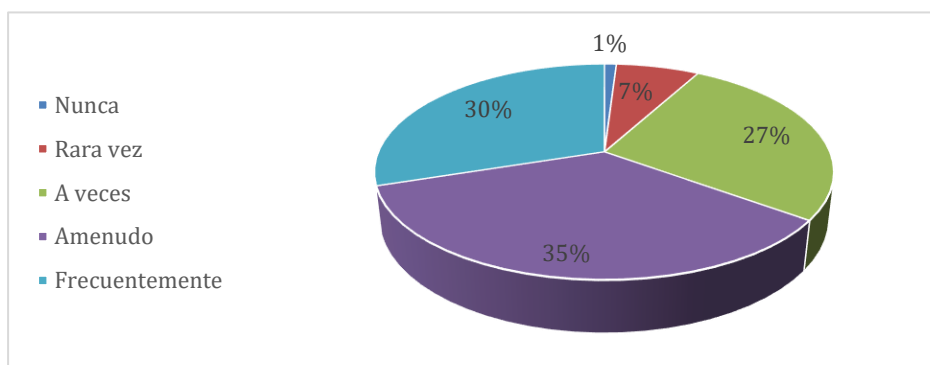
Porcentajes

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente	TOTAL
1%	7%	27%	35%	30%	100%

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2022)

Gráfico 34

Porcentajes



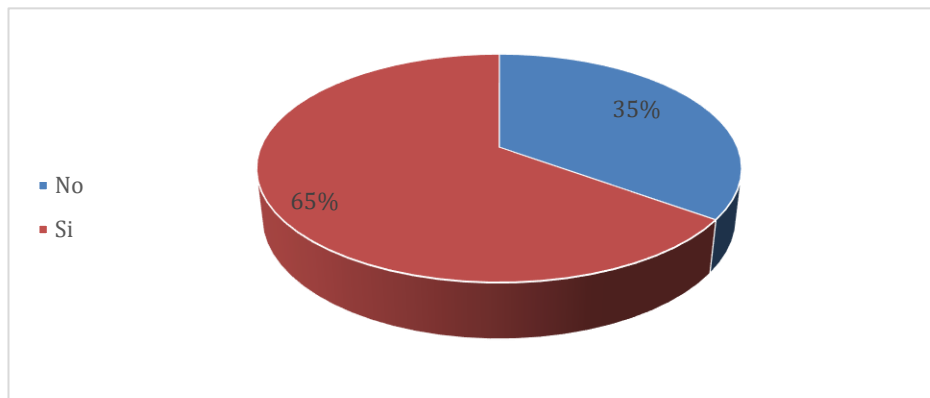
Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Tabla 44

Resultado general

No	Si	Total
35%	65%	100%

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2022)

Gráfico 35*Resultado general*

Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Anexo 5

*Características de Líder***Características y Cualidades del Liderazgo Transformacional.****Tabla 45***Características y Cualidades del Líder*

Características y Cualidades del Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada Conducta
	Expreso mis valores y creencias más importantes. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace. Tomó en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas. Enfatizó la importancia de tener una misión compartida.
	Influencia Idealizada Atribución
	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.
	Motivación Inspiracional
	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas. Trato de mostrar el futuro de modo optimista. Construyó una visión motivante del futuro. Expresó confianza en que se alcanzaran las metas.
	Estimulación Intelectual
	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas. Ayudó a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.
	Consideración Individualizada
	Le dedico tiempo a enseñar y orientar. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (2009)

Anexo 6

Resultado de las características del Líder

Resultado de las Características del Liderazgo Transformacional

Tabla 46

Influencia Idealizada Conducta

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente	Si	No	Total
Pregunta 2	1,5	5,8	30,9	34,0	27,8	61,8	38,2	
Pregunta 8	0,0	1,9	17,4	34,0	46,7	80,7	19,3	400,1
Pregunta 12	0,4	3,5	22,4	42,5	31,3	73,8	26,3	
Pregunta 16	0,8	7,3	34,4	34,7	22,8	57,5	42,5	
Suma Total						273,8	126,3	
Porcentaje						0,68	0,32	

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire

Tabla 47

Influencia Idealizada Atribución

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente	Si	No	Total
Pregunta 5	1,2	2,3	15,4	39,0	42,1	81	18,9	
Pregunta 10	1,9	9,3	29,3	33,6	25,9	60	40,5	400
Pregunta 11	0,8	5,0	19,7	33,6	40,9	75	25,5	
Pregunta 21	0,8	5,0	26,6	37,5	30,1	68	32,4	
Suma Total						283	117,3	
Porcentaje						0,71	0,29	

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire

Tabla 48*Motivación Inspiracional*

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente	Si	No	Total
Pregunta 4	1,2	5,4	22,8	32,8	37,8	70,6	29,4	
Pregunta 7	0,4	6,6	23,9	36,7	32,4	69,1	30,9	
Pregunta 13	0,4	5,8	20,1	34,0	39,8	73,8	26,3	400,2
Pregunta 17	0,0	3,9	22,4	39,4	34,4	73,8	26,3	
	Suma Total					287,3	112,9	
	Porcentaje					0,72	0,28	100%

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire

Tabla 49*Estimulación Intelectual*

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente	Si	No	Total
Pregunta 1	14,7	25,9	35,1	17,8	6,6	24	75,7	
Pregunta 3	0,4	7,7	23,6	35,9	32,4	68	31,7	400
Pregunta 14	0,0	8,5	31,7	29,3	30,5	60	40,2	
Pregunta 15	1,5	6,9	35,1	33,6	22,8	56	43,5	
	Suma Total					209	191,1	100%
	Porcentaje					0,52	0,48	

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire

Tabla 50*Consideración Individualizada*

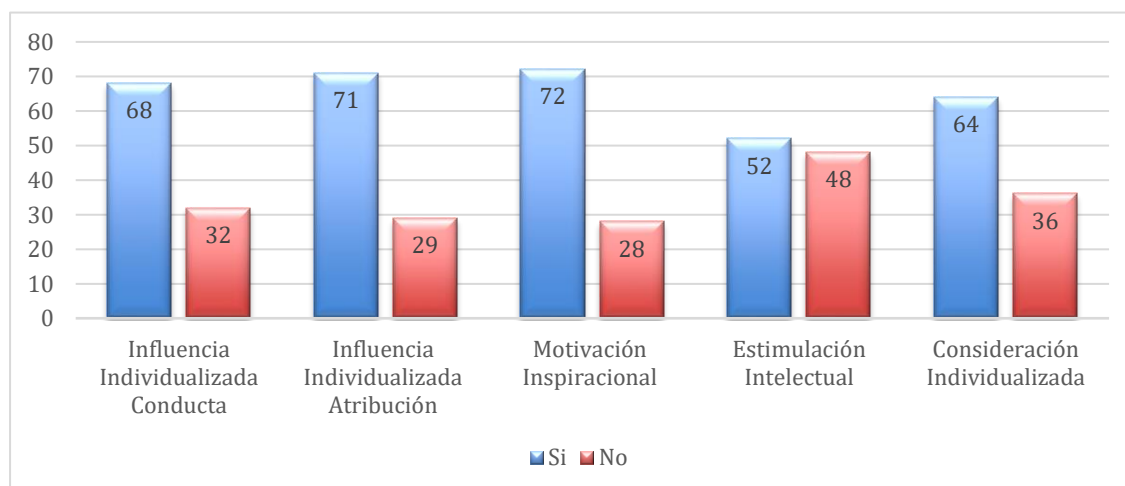
	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente	Si	No	Total
Pregunta 6	0,8	10,8	35,1	32,0	21,2	53	46,7	400
Pregunta 18	8,1	5,4	20,5	33,2	32,8	66	34,0	
Pregunta 26	0,4	3,5	16,6	30,1	49,4	80	20,5	
Pregunta 30	1,9	8,5	32,4	32,4	24,7	57	42,8	
Suma Total						256	144,0	100%
Porcentaje						0,64	0,36	

Fuente. Datos obtenidos del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire

Tabla 51*Resultado General*

COMPONENTES	SI	NO
Influencia Individualizada Conducta	68	32
Influencia Individualizada Atribución	71	29
Motivación Inspiracional	72	28
Estimulación Intelectual	52	48
Consideración Individualizada	64	36

Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Gráfico 36*Resultado General*

Fuente. Datos obtenidos por equipo de investigación (2022)

Anexo 7

Temarios de la propuesta

Liderazgo.

El liderazgo es el conjunto de habilidades que posee un individuo para influir en la forma en que las personas y las acciones toman o en un determinado equipo de trabajo, lo que los motiva a trabajar con entusiasmo para lograr sus metas y objetivos.

Tipos de liderazgo.

Liderazgo transaccional.

Los líderes transaccionales dirigen o motivan a sus seguidores en la búsqueda de objetivos establecidos, al tiempo que aclaran los requisitos del rol y la misión. Lo que incluye intercambiar recompensas por esfuerzos.

Liderazgo laissez faire.

Este estilo se caracteriza por la ausencia o carencia de liderazgo, donde las decisiones no son tomadas, demorando las acciones, la responsabilidad del líder no está delimitada y generalmente es ignorada.

Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional es un estilo que se define como un proceso de cambio positivo en los seguidores, enfocado en transformar a los demás, ayudarse unos a otros y enfocarse en la organización.

Componentes del liderazgo transformacional.

Influencia Idealizada conducta y atribuida.

La forma de dirigir hace que estos se identifiquen además de respetarlos, admirarlos y confiar firmemente en ellos, puesto que entienden que harán lo correcto, demostrando altos estándares de conducta ética y moral. Presenta las siguientes características:

- **Confianza.**

La confianza es una firme seguridad o esperanza que alguien tiene sobre sí mismo o sobre otra persona o situación. Es la base de todas las relaciones humanas. Nadie puede caminar al lado del otro sin asegurarse de que se pueda confiar en ellos. Sin confianza, es imposible avanzar y desarrollarse.

- **Credibilidad.**

Significa algo que puede o no hacerse realidad, pero no sucede; porque credibilidad es una distorsión de la palabra crédito equivale a confianza.

- **Valores.**

El valor es la cualidad del objeto o cosa. Valores agregados a las características físicas o psicológicas tangibles del sujeto.

- **Ideales.**

Así el ideal es lo que cada individuo entrena para lograr todo lo estipulado, y en ese sentido, el ideal lleva al individuo a luchar y luchar y dirigir todos sus esfuerzos y energías para lograr metas y sentirse satisfecho y tener sentido en la vida.

Motivación inspiradora.

Los líderes transformacionales actúan de manera que motivan, inspiran y dan significado y desafío al trabajo de sus seguidores. Muestran entusiasmo y optimismo, así como un compromiso con una meta y una visión comunes. Presenta las siguientes características:

- **Inspiración.**

Es un estado emocional subjetivo, repentino y fugaz en el que percibimos el significado centralmente y luego, en general, tenemos el impulso de actuar.

- **Optimismo.**

Es bien sabido que el optimismo es la actitud o tendencia a ver y evaluar las cosas desde sus mejores o más favorables aspectos. La palabra optimismo significa muy bueno o excelente.

- **Espíritu de equipo.**

Es un sentimiento que afecta a todos los miembros, un sentido de pertenencia, de compartir, de confianza, de respeto, de sentido de implicación, donde se comparte la responsabilidad, como el éxito y el fracaso.

- **Compromiso.**

Partimos de la definición de compromiso como la capacidad de una persona para darse cuenta de la importancia de completar o desarrollar su trabajo en el tiempo que se le asigna. Con nuestro propio compromiso, mostramos todo nuestro potencial para llevar a cabo las tareas asignadas.

Consideración Individualizada.

Las diferencias individuales se reconocen en términos de necesidad y deseos, la conducta del líder demuestra aceptación de las diferencias, por lo tanto, cada persona tiene su visión específica de hacia dónde quiere llegar y sobre todo muestra su entusiasmo por aprender paso a paso donde puede alcanzar con éxito nuevas metas. Presenta las siguientes características:

- **Empatía.**

Es la capacidad de una persona para ponerse en el lugar de otra y obtener una mejor comprensión de sus propias acciones, comportamientos y pensamientos. No se nace con empatía, pero es algo que se desarrolla a lo largo de la vida de una persona.

- **Escuchar con atención.**

Es ante todo prestar atención y concentrarse en lo que se escucha. También requiere la voluntad de seguir la lógica de lo que se escucha. El receptor hace justamente eso: escuchar, prestar atención y comprender.

Estimulación intelectual.

La forma en cómo utilizan la estimulación intelectual los líderes transformacionales en sus seguidores es invitándolos a ser innovadores y creativos, reformular problemas. Se alienta a probar nuevos enfoques, y sus ideas no son criticadas. donde el líder no solo promueve el cambio. Presenta las siguientes características:

- **Creatividad.**

Es la capacidad de pensar con claridad, encontrar nuevas soluciones y generar ideas.

- **Innovación.**

Es la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, que pretenden ser útiles para aumentar la productividad y la competitividad. Uno de los elementos esenciales de la innovación es su exitosa aplicación comercial.

- **Solucionar problemas.**

Es una habilidad de resolución de problemas que se puede definir como la capacidad de identificar un problema, tomar medidas razonables para encontrar la solución deseada y monitorear y evaluar su implementación.

Liderazgo en el trabajo en equipo.

Los tipos de liderazgo en equipos son similares en muchos aspectos, pero cada equipo también presenta sus propios desafíos únicos para los líderes, esto es necesario para un liderazgo eficaz en equipos multifuncionales, autodirigidos y virtuales, que sean de ayuda para cumplir el objetivo.

Equipos multifuncionales.

La mayoría de los equipos multifuncionales tienen un líder formal que es elegido por una jerarquía superior para generar compromiso con la misión, desarrollar tácticas de manejo efectivas, garantizar cooperación y confianza recíproca, obtener recursos necesarios y coordinación externa. Debe ser flexible para adaptarse a las condiciones cambiantes.

Equipos autogestionados.

Al describir los roles de liderazgo en grupos autodirigidos, es útil distinguir entre roles de liderazgo internos y externos. Los roles de liderazgo interno incluyen responsabilidades de gestión asignadas al equipo y son compartidas por los miembros del equipo. La principal responsabilidad es la coordinación y facilitación del proceso de tomar e implementar las decisiones del equipo.

Equipos virtuales.

Los equipos virtuales plantean desafíos únicos para los líderes. La ausencia de contacto directo dificulta el seguimiento de las actividades y la influencia de los miembros y el desarrollo de la confianza mutua y la identidad colectiva. Los desafíos de liderazgo aumentan a medida que los miembros representan a diferentes organizaciones y se encuentran en diferentes zonas horarias y culturas. Los equipos virtuales también enfrentan mayores problemas de coordinación cuando la tarea es compleja y sus miembros tienen roles altamente interconectados.

Habilidades para el trabajo en equipo.**Empatía.**

Es muy importante, en cuanto a las habilidades para trabajar en equipo, para conocer y entender mejor a los demás.

Escucha activa.

Cuando trabajamos en equipo resulta fundamental saber escuchar al equipo con el que trabajamos. Si una persona no es capaz de reflexionar, entender las propuestas de los demás, será imposible que las ideas fluyan y se pueda acabar tomando la decisión más adecuada.

Respeto y sinceridad.

Otra de las habilidades que se deben tener en cuenta, a la hora de trabajar en equipo, es el respeto hacia las ideas de los demás, ya que no siempre tendremos razón en nuestras consideraciones y deberemos respetar y valorar las propuestas de los mismos.

Capacidad analítica y de crítica.

Cuando nos referimos a capacidad analítica, queremos decir que, a la hora de poner sobre la mesa las ideas comunes, deberemos ser capaces de analizar las mismas, ya sea positiva o negativa, siempre de manera constructiva para así, ser capaces de tomar decisiones completas fundamentadas en las opiniones de todos.

Capacidad de comunicación.

La capacidad de comunicación es muy necesaria para poder aportar y hacer comprender nuestras propias ideas, también resulta importante a la hora de debatir con el resto sobre sus propios razonamientos.

¿Cómo ayudan los componentes?

Los componentes del liderazgo transformacional ayudarán a que los estudiantes puedan tener un conocimiento más amplio al momento de trabajar en equipo, que exista la comunicación, confianza, empatía, innovación, creatividad, el solucionar problemas, optimismo al trabajar colectivamente, el contar con cada uno de los mismos beneficiará al desarrollo personal tanto académico como laboral. Cada una de las cualidades de las

dimensiones son importantes para que los estudiantes puedan impartir en su aula de clase o con su equipo de trabajo al momento de realizar actividades académicas.

Mejora en el perfil profesional

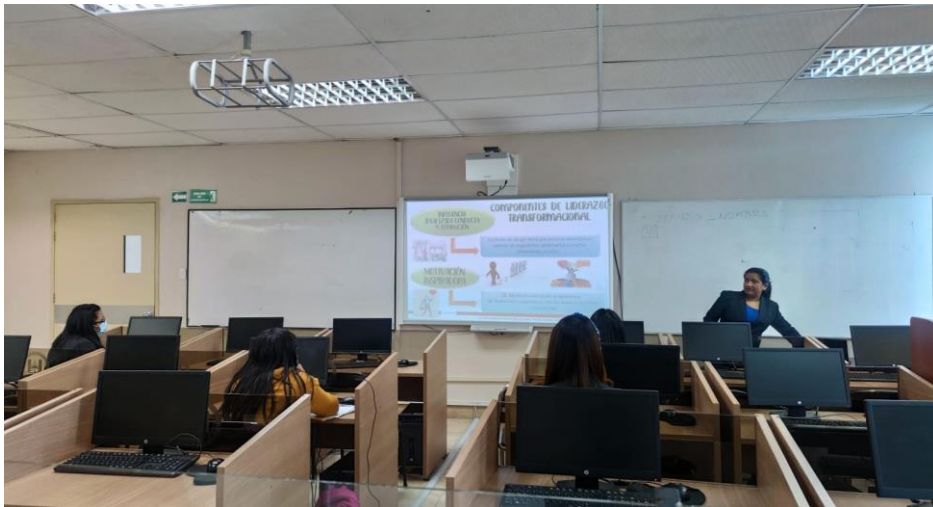
Conociendo cada característica del liderazgo transformacional los estudiantes serán capaces de impartir cada habilidad y destreza al momento de trabajar en el sector empresarial, el cual desarrollará competencias laborales para una administración eficiente, ayudará para la contribución del logro de los objetivos el tomar decisiones para el beneficio de la organización, contar con un crecimiento personal e infundir en su ámbito laboral y cumplir metas empresariales e institucionales.

Anexo 8

Desarrollo de la propuesta

Capacitación.**Ilustración 1**

Desarrollo de la propuesta



Fuente. Desarrollo de la propuesta para fomentar el liderazgo transformacional y trabajo en equipo

Ilustración 2

Liderazgo Transformacional



Fuente. Desarrollo de la propuesta para fomentar el liderazgo transformacional y trabajo en equipo

Ilustración 3

Componentes del liderazgo transformacional



Fuente. Desarrollo de la propuesta para fomentar el liderazgo transformacional y trabajo en equipo

Ilustración 4

Trabajo en equipo



Fuente. Desarrollo de la propuesta para fomentar el liderazgo transformacional y trabajo en equipo

Ilustración 5

Tipos de equipos



Fuente. Desarrollo de la propuesta para fomentar el liderazgo transformacional y trabajo en equipo

Ilustración 6

Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo



Fuente. Desarrollo de la propuesta para fomentar el liderazgo transformacional y trabajo en equipo

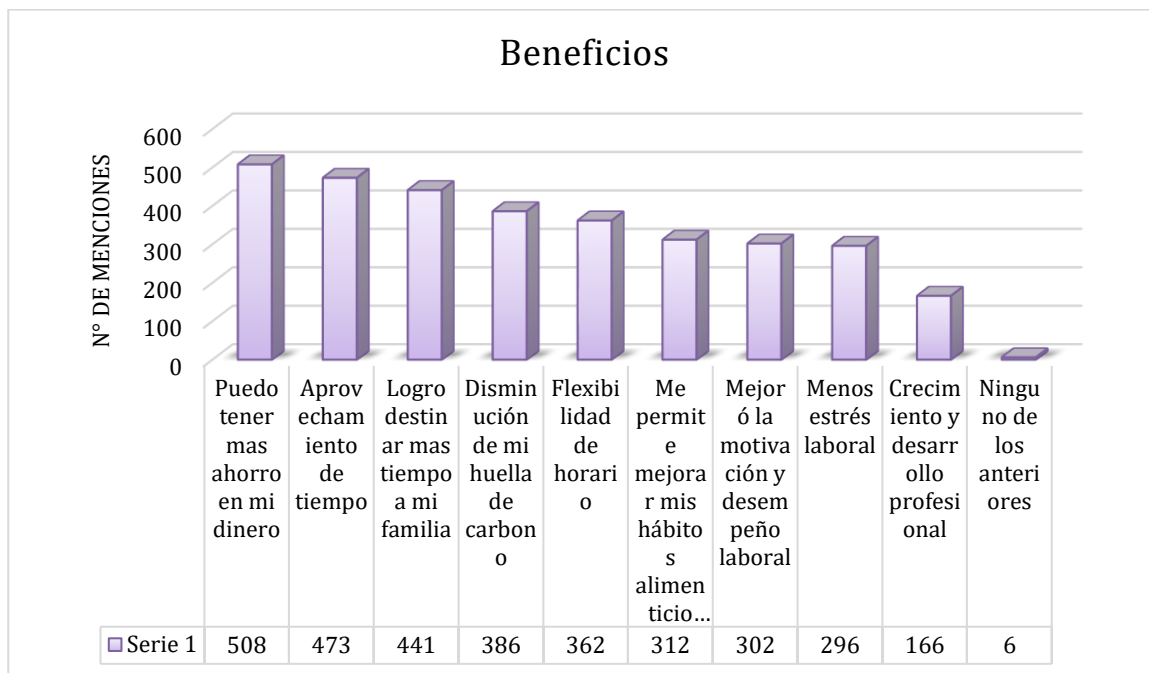
Anexo 9

Trabajo en equipo en tiempo de pandemia

Fortalecimiento del trabajo en equipo por COVID 19.

Gráfico 37

Beneficios del trabajo en equipo



Fuente. Principales beneficios que percibe la persona con la implementación del teletrabajo