

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

“Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022”

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor(es) : Bach. NOEMI DE LA CRUZ CONOVILCA

Asesor : Mstra. Rocio Mirella Gutarra Elias

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 05 de mayo 2023 – 04 de mayo 2024

Huancayo – Perú

2023

Hoja de aprobación de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

“Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica
2022”

PRESENTADO POR:

Bach. NOEMI DE LA CRUZ CONOVILCA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

PRESIDENTE : _____

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo, de del .

Asesora

Mstra. Rocio Mirella, Gutarra Elias

Dedicatoria

A mi Madre, por el gran amor y la devoción que tiene a tus hijos, por el apoyo ilimitado e incondicional que siempre me has dado, por tener siempre la fortaleza de salir adelante sin importar los obstáculos, por haberme formado como una mujer de bien, y por ser la mujer que me dio la vida y me enseñó a vivirla.

La autora

Agradecimiento

Agradezco a la UPLA, por haber sido el lugar en donde me formé profesionalmente.

Agradezco a la Municipalidad Distrital de Andaymarca, por consentir la aplicación de esta investigación.

Agradezco a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, por haber sido parte en la aplicación del instrumento de investigación.

Agradezco a mi asesora, Ms. Rocío Mirella, Gutarra Elías, por haberme guiado en la realización de esta investigación.

Noemí

Constancia de similitud



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0217 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Liderazgo y Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. DE LA CRUZ CONOVILCA NOEMI

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MG. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

Fue analizado con fecha **27/12/2023**; con **108 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **22 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 28 Diciembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Falsa portada	iii
Asesora	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Constancia de similitud	vii
Contenido	viii
Contenido de Tablas	xi
Contenido de Figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Delimitación del problema.....	15
4.1. Formulación del problema.....	16
4.1.1. Problema general	16
4.1.2. Problemas Específicos	16
4.2. Justificación de la investigación.....	17
4.2.1. Social	17
1.4.2. Teórica	17

1.4.3. Metodológica	17
4.2.2. Objetivo General.....	18
4.2.3. Objetivos Específicos	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes del estudio.....	19
2.2. Bases teóricas o Científicas.....	24
2.3. Marco Conceptual	42
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
3.1. Hipótesis General	44
3.2. Hipótesis Específicas.....	44
3.3. Variables (definición conceptual y operacional).....	44
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
4.1. Método de investigación	46
4.2. Tipo de la investigación	46
4.3. Nivel de investigación.....	46
4.4. Diseño de investigación	46
4.5. Población y muestra	47
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	49
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	50
CAPITULO V RESULTADOS	51

5.1. Descripción de resultados.....	51
5.2. Contratación de hipótesis.....	63
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	79
ANEXOS.....	82
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	83
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	84
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	86
Anexo 4 Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.....	88
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento.....	91
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	95
Anexo 7: Consentimiento	96
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	97

Contenido de Tablas

Tabla 1 Variable 1 Liderazgo.....	51
Tabla 2 Dimensión 1 Influencia.....	52
Tabla 3 Dimensión 2 Estrategia	53
Tabla 4 Dimensión 3 Resultados	55
Tabla 5 Variable 2 Trabajo en Equipo	56
Tabla 6 Dimensión 1 Complementariedad.....	57
Tabla 7 Dimensión 2 Confianza.....	58
Tabla 8 Dimensión 3 Comunicación.....	59
Tabla 9 Dimensión 4 Coordinación	60
Tabla 10 Dimensión 5 Compromiso	62
Tabla 11 Correlación entre Liderazgo y Trabajo en Equipo.....	64
Tabla 12 Correlación entre Influencia y Trabajo en Equipo.....	66
Tabla 13 Correlación entre Estrategia y Trabajo en Equipo	68
Tabla 14 Correlación entre Resultados y Trabajo en Equipo	70

Contenido de Figuras

Figura 1 Organigrama de la Municipalidad de Andaymarca.....	13
Figura 2 Reunión organizada por la Sub gerencia de desarrollo Económico y Ambiental ..	15
Figura 3 Variable 1 Liderazgo	51
Figura 4 Dimensión 1 Influencia	52
Figura 5 Dimensión 2 Estrategia	54
Figura 6 Dimensión 3 Resultados.....	55
Figura 7 Variable 2 Trabajo en Equipo	56
Figura 8 Dimensión 1 Complementariedad.....	57
Figura 9 Dimensión 2 Confianza.....	58
Figura 10 Dimensión 3 Comunicación	59
Figura 11 Dimensión 4 Coordinación.....	61
Figura 12 Dimensión 5 Compromiso.....	62

Introducción

La presente tesis denominada “Liderazgo y Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca - Huancavelica 2022”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022; es decir el liderazgo es el proceso que estimula a las personas a alcanzar los objetivos en coordinación con sus compañeros de trabajo.

En la actualidad el liderazgo y el trabajo en equipo son dos variables indispensables dentro de la gestión de las entidades del sector público y privado, sin embargo, no está claro cuáles son las relaciones específicas que tienen dichas variables con la gestión gubernamental en general, en esta tesis se demostrará con las pruebas estadísticas el grado de relación que existe entre los problemas específicas y el trabajo en equipo.

La metodología de investigación es el método científico. De tipo aplicada, en su nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal.

En el capítulo I se realiza la descripción y problematización del problema, establecer los objetivos, justificación de la investigación y delimitación de la investigación. El capítulo II se recopila la literatura de la investigación como; antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de conceptos e hipótesis y variables. El capítulo III se plantea la hipótesis de la investigación. El capítulo IV se define el método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento de recolección de datos. El capítulo V se describe los resultados. Finalmente, se da el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Resumen

Esta investigación se centra en describir y analizar los temas de liderazgo y trabajo en equipo, así como también buscar relación entre ambas variables. Su problema general fue: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022? Como objetivo general tuvo: Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022. La metodología empleada como método general fue el científico, su método específico es el descriptivo, de tipo de investigación básico, de nivel relacional y diseño correlacional. Su población y muestra estuvo conformada por 27 trabajadores de todos los niveles de la Municipalidad distrital de Andaymarca. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Como resultado se pudo obtener un coeficiente de correlación de $Rho=0,858^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Concluyendo que, en tanto el liderazgo mejore, en la misma proporción mejora el trabajo en equipo. Por último, se recomienda a la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica fomentar aún más el liderazgo dentro de esta misma, puesto que permite un mejor trabajo en equipo por lo tanto genera mejores resultados para la entidad.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, trabajo en equipo, municipalidad.

Abstract

This research focuses on describing and analyzing the issues of leadership and teamwork, as well as looking for a relationship between both variables. His general problem was: What is the relationship between leadership and teamwork in the District Municipality of Andaymarca - Huancavelica 2022? As a general objective, it had: Establish the relationship that exists between leadership and teamwork in the District Municipality of Andaymarca - Huancavelica 2022. The methodology used as a general method was scientific, its specific method is descriptive, of a basic research type , relational level and correlational design. Its population and sample consisted of 27 workers from all levels of the Andaymarca District Municipality. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. As a result, it was possible to obtain a correlation coefficient of $Rho=0.858^{**}$, which indicates that there is a direct and significant relationship between leadership and teamwork in the Andaymarca District Municipality. Therefore, the null hypothesis was rejected and the alternate hypothesis was accepted. Concluding that, while leadership improves, teamwork improves in the same proportion. Finally, it is recommended that the District Municipality of Andaymarca - Huancavelica further promote leadership within it, since it allows better teamwork and therefore generates better results for the entity.

KEY WORDS: Leadership, teamwork, municipality.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, una de las preocupaciones tanto en el ámbito empresarial como en la sociedad en general es el tema del liderazgo. Los líderes desempeñan un papel crucial en el logro de metas y objetivos organizativos. La presencia de un líder eficaz en un equipo es evidente, pero también lo es la ausencia de liderazgo. Hay señales que indican posibles fisuras entre los líderes de una empresa o equipo y las personas a las que supervisan. Los problemas o síntomas de la falta de liderazgo incluyen ciertos comportamientos, conversaciones informales que critican a los superiores, lo cual, aunque común, puede ser un indicador clave de disfunción. Observamos que estas conversaciones críticas no se centran en todos los jefes, sino solo en algunos de ellos.

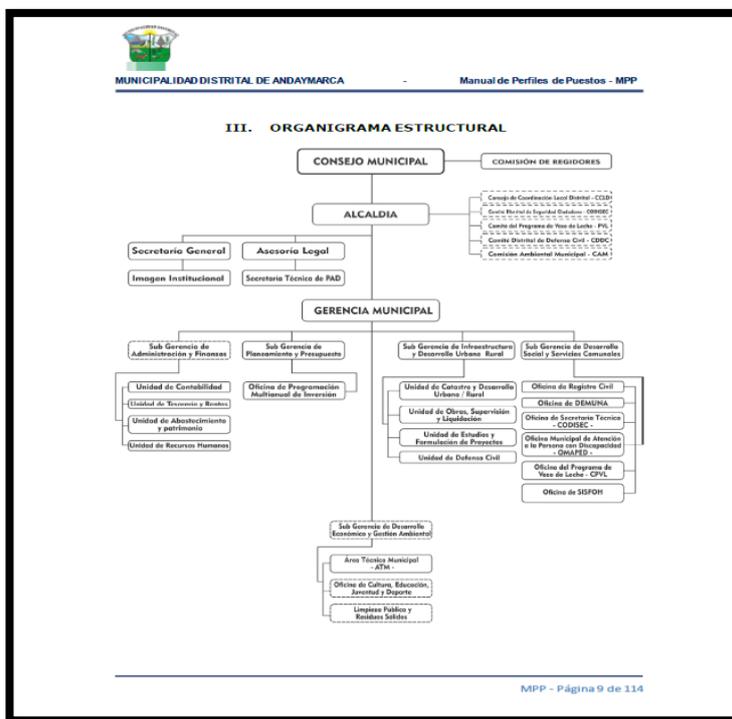
Actitudes distantes entre los líderes y los colaboradores, un sentimiento de separación como si pertenecieran a "clanes" diferentes, y conflictos frecuentes entre el líder y los miembros del equipo son claros indicios de disfunción. Además, comportamientos autoritarios o la delegación indebida de responsabilidades al equipo son síntomas comunes. Las consecuencias de la falta de liderazgo se reflejan en malestar, desmotivación, quejas, miedos y otras emociones y comportamientos negativos por parte de los colaboradores. Si estas prácticas tóxicas se propagan sistémicamente, la organización puede experimentar malos resultados, incumplimiento de objetivos y alta rotación de personal, con la consecuente pérdida de talento. También se afecta la imagen de la empresa a nivel interno y externo, pudiendo traducirse en un deterioro de las relaciones con los clientes mediante un aumento de quejas y reclamaciones.

En el contexto peruano, según una encuesta de Aptitus, el 55% de los colaboradores de empresas peruanas considera que los líderes de sus organizaciones, ya sean gerentes, ejecutivos o directores, son buenos líderes. Además, el 64% de los participantes se siente valorado por sus superiores, quienes les brindan apoyo y motivación para realizar sus labores. En cuanto al

involucramiento de los colaboradores a nivel organizacional, el 71% de los encuestados señala que se sienten escuchados, ya que sus comentarios y aportes son tomados en cuenta para el desarrollo de planes de crecimiento interno y externo.

En el caso específico de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, su estructura organizacional exhibe un esquema jerárquico vertical. El alcalde ocupa la máxima autoridad, seguido por el consejo municipal, que incluye la comisión de regidores. La oficina de alcaldía tiene autoridad sobre el área de secretaría general y asesoría legal. A su vez, la alcaldía ejerce autoridad sobre la gerencia municipal, y esta última tiene control sobre las distintas subgerencias. Las oficinas individuales son subordinadas de las subgerencias, como se ilustra en el esquema siguiente.

Figura 1



Organigrama de la Municipalidad de Andaymarca

Nota: Tomado de Manual de Perfiles y Puestos- MPP

En esa misma línea, durante el período laboral transcurrido, se ha notado y experimentado situaciones en las que los líderes y colaboradores de la Municipalidad Distrital de Andaymarca han demostrado falta de liderazgo y trabajo en equipo. Algunos indicadores de la ausencia de liderazgo incluyen la tendencia de los subgerentes o responsables de áreas a adoptar un enfoque más tradicional de jefe, donde imponen su autoridad, emiten órdenes, buscan culpables de errores o problemas sin promover el crecimiento de sus subordinados. Además, en eventos y reuniones, muestran indiferencia y esperan que alguien más tome la iniciativa, a menos que se les designe como responsables.

En cuanto al trabajo en equipo, se observa un comportamiento muy individualista, con falta de involucramiento y compromiso en las tareas. Cada miembro se limita a cumplir con sus responsabilidades y horarios, y se evidencia una comunicación deficiente entre las áreas. Estas carencias generan tensiones entre colegas, incumplimientos de los objetivos institucionales y retrasos en las solicitudes y requerimientos de los ciudadanos.

Figura 2

Reunión organizada por la Sub gerencia de desarrollo Económico y Ambiental



Nota: Reunión organizada por la Sub gerencia de desarrollo Económico y Ambiental, el jefe de área llegó a última hora, y se presentaron deficiencias con los equipos y con los ciudadanos.

Por lo anterior y muchos aspectos que no podemos documentar sobre el problema de investigación se evidencia la importancia de esta misma.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

Este estudio se centró en analizar la Municipalidad Distrital de Andaymarca, ubicada en el departamento de Huancavelica.

1.2.2. Delimitación Temporal

Este análisis tuvo lugar durante el año 2022, debido a la disposición y las condiciones propicias que estaban presentes.

2.1.1. Delimitación Conceptual o temática

La investigación actual se sustentó en la exploración y avance del conocimiento científico y filosófico en relación con el liderazgo y la colaboración en equipo dentro del ámbito municipal. Esto se llevó a cabo con el fin de lograr una comprensión más completa de las variables de estudio.

Liderazgo

Según Hutchinson Heath (2021), el liderazgo se define como la habilidad y destreza de una persona para ejercer influencia sobre el comportamiento de individuos o grupos específicos, motivándolos entusiastamente hacia el logro efectivo de objetivos y metas establecidas mediante habilidades de gestión. (p.28)

Trabajo en equipo

Según Acosta (2014), un equipo se define como un reducido conjunto de individuos que poseen destrezas que se complementan entre sí, comprometidos hacia un propósito compartido, con objetivos de rendimiento y una orientación que les genera responsabilidad mutua.

4.1. Formulación del problema

4.1.1. Problema general

1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022?

4.1.2. Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre la **influencia** y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022?

2. ¿Qué relación existe entre la **estrategia** y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022?

3. ¿Qué relación existe entre el **resultado** y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022?

4.2. Justificación de la investigación

4.2.1. Social

Esta tesis tiene como objetivo analizar y comprender la relevancia que tiene el liderazgo y la colaboración en equipo por parte de los empleados de la Municipalidad Distrital de Andaymarca Huancavelica en el progreso de sus tareas cotidianas.

1.4.2. Teórica

La investigación desempeña un papel significativo para la Municipalidad distrital de Andaymarca - Huancavelica, ya que nos permite examinar de manera científica el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados. Se han consultado relevantes libros sobre el tema, lo que será de utilidad para la dirección general de la organización. Esto facilitará un análisis detallado de la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los colaboradores desde una perspectiva que destaca la importancia de la cooperación humana en el logro de los objetivos establecidos por la organización.

1.4.3. Metodológica

La indagación facilitará la creación de una operacionalización apropiada de las variables, partiendo de los conceptos, y desarrollará instrumentos de medición que posibiliten la supervisión de dichas variables.

En el estudio se evidenciará la conexión entre las variables de liderazgo y trabajo en equipo, explorando sus dimensiones, junto con la utilización de un instrumento

aplicado a una población homogénea con el objetivo de extrapolar los resultados obtenidos.

4.2.2. Objetivo General

1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

4.2.3. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación entre la Influencia y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.
2. Establecer la relación entre la estrategia y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.
3. Establecer la relación entre el resultado y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales.

Según la investigación realizada por León en 2019 sobre los Aportes del liderazgo en el caso Bancolombia de Arauca, llevada a cabo en la Universidad Nacional de Colombia como parte de los requisitos para obtener el título de Magister en Administración, se abordó el análisis del impacto de la comunicación y el trabajo en equipo en el clima organizacional. El objetivo central de este estudio de tipo explicativo-descriptivo y basado en un análisis de caso fue identificar cómo el liderazgo, la comunicación y la colaboración en equipo contribuyen al ambiente organizacional. León destaca que, según sus hallazgos, el capital humano es el recurso más vital para las empresas contemporáneas, ya que son las personas las que delinear las estrategias en todos los ámbitos y momentos. Además, son responsables de establecer y cumplir con los diversos procesos y procedimientos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

De acuerdo con lo expuesto por Toro en 2020, en su trabajo titulado "La relevancia de la colaboración grupal en las empresas contemporáneas" llevado a cabo en la Universidad Militar Nueva Granada, específicamente en el ámbito de Alta Gerencia, se propuso examinar las diversas nociones de Trabajo en Equipo y cómo se pueden mejorar los resultados en las organizaciones mediante la consolidación de procesos relacionales sólidos que impacten positivamente en el rendimiento empresarial. La conclusión a la que llegó indica que en las organizaciones, el trabajo en equipo debe generar beneficios tanto cuantitativos como cualitativos, producto de una colaboración sinérgica donde la suma de esfuerzos va más allá de la simple aritmética (donde uno más uno no es igual a dos), facilitando así el logro de metas y mejorando el propio proceso de productividad.

De acuerdo con Hernández R. (2019), en su trabajo "El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica" para obtener el título de Magister en Dirección y Gerencia de Empresas en la Universidad del Rosario de Bogotá, se llegó a la conclusión de que el líder de una organización, al ser el más capacitado en formación en valores y ética, debe manejar un lenguaje claro, poseer habilidades especiales para escuchar a sus subalternos, y tener en cuenta las habilidades individuales de cada miembro para fortalecerlas. Además, para fortalecer el liderazgo comunitario, es crucial que el líder esté en constante formación y aprendizaje de nuevas técnicas de planeación, ejecución y evaluación de procesos, trabajando de manera horizontal en la estructura organizativa. Es fundamental que, en este proceso, no pierda de vista su humanidad, manteniendo un trato amable y cortés en un entorno laboral y profesional caracterizado por la constante innovación.

Antecedentes locales y nacionales.

Según Solano Girón (2019), se llevó a cabo un estudio para obtener el título de contador público en la Universidad Privada Telesup. La tesis, titulada "Planeación estratégica y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018", se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Huaura Huacho, una entidad con autonomía administrativa encargada de la administración superior de la provincia. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional transversal, con el objetivo principal de determinar la relación entre la planeación estratégica y el trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad. Se abordaron cuatro dimensiones para la planeación estratégica (intención estratégica, diseño de la estrategia, ejecución de la estrategia, evaluación de la estrategia) y cuatro dimensiones para el trabajo en equipo (dinámica de los equipos, liderazgo, comunicación, motivación).

Para recopilar la información, se administró una encuesta de opinión sobre la planeación estratégica y el trabajo en equipo a 248 trabajadores, utilizando un instrumento con 32 ítems y una escala de Likert de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). La validez y confiabilidad del instrumento se confirmaron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.934, lo que indica que el instrumento es confiable y consistente. La correlación entre las dos variables se evaluó utilizando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, y los resultados revelaron una correlación positiva de 0.815. Con un nivel de confianza del 95%, se afirmó que existe una relación significativa entre la planeación estratégica y el trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura en el año 2018.

Según el estudio realizado por Pérez Rimarachín y Rivera Saucedo en 2021, titulado "Liderazgo gerencial y su vinculación con el trabajo en equipo en la EPS Marañón S.A., Jaén, Cajamarca – 2021", se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, de naturaleza aplicada y correlacional. La metodología se basó en la aplicación de encuestas mediante cuestionarios, dirigidos a 60 empleados de la EPS Marañón S.A. en la ciudad de Jaén, Cajamarca. Los resultados obtenidos revelaron que las dimensiones del liderazgo gerencial que presentaron mayores desafíos estuvieron relacionadas con el manejo de elementos organizativos, registrando un 67% en el nivel moderado. Por otro lado, en lo que respecta a las dimensiones del trabajo en equipo, se destacaron las actitudes hacia el valor de ser, alcanzando un 65% en el nivel moderado. Además, se observó una relación positiva alta entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo, con ambas variables alcanzando un índice de correlación de Spearman de 0.866. La conclusión más significativa derivada de estos hallazgos fue que el liderazgo gerencial mantiene una relación positiva alta con el trabajo en equipo. Esto se sustenta en el Rho de Spearman de 0.866, indicando que cuando los gerentes emplean adecuadamente su

liderazgo gerencial, orientándolo hacia el beneficio institucional y el bienestar de los miembros del equipo, los trabajos en equipo tienden a ser eficientes.

Según el estudio realizado por Alca Vásquez & Álvarez Gonzáles en 2021, para obtener el título de contador público en la Universidad Cesar Vallejo, se llevó a cabo una investigación titulada "Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021". El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los empleados de Electro Oriente S.A. en la ciudad mencionada. El enfoque de la investigación fue aplicado, con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo correlacional. La población de estudio comprendió a 220 trabajadores, y la muestra seleccionada fue de 52 individuos. Se utilizaron cuestionarios específicos para medir el liderazgo transformacional con 24 ítems y el trabajo en equipo con 21 ítems. Después de procesar los datos con el programa SPSS y Microsoft Excel, los resultados indicaron una correlación positiva perfecta entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de Electro Oriente S.A. en Jaén – Cajamarca 2021, con una correlación de Pearson de 0.879. Esto respaldó la aceptación de la hipótesis de investigación. Además, se evaluó el nivel de ambas variables, revelando que el liderazgo transformacional se clasificó como regular en un 44.23%, mientras que el trabajo en equipo tuvo un nivel regular en un 40.38%. Estos porcentajes se sitúan entre las categorías de bueno y malo, destacando aspectos específicos de ambas dimensiones dentro del contexto estudiado.

De acuerdo con Espinoza De La Cruz (2019), la obtención del título de contador público en la Universidad Cesar Vallejo requiere la elaboración de una tesis titulada "Liderazgo Transformacional Para Mejorar El Trabajo En Equipo De Las Instituciones Educativas, Huanchaco 2018". El propósito principal de este estudio es determinar cómo el taller de

liderazgo transformacional influye en el trabajo en equipo de la Institución Educativa N° 80034 "María del Socorro" de Huanchaco durante el año 2018. En cuanto a la metodología de investigación, se empleó un tipo de estudio experimental con un diseño casi experimental. La población y la muestra consistieron en 22 docentes, todos pertenecientes a la Institución Educativa N° 80034 "María del Socorro" de Huanchaco, siendo 12 de ellos asignados al grupo experimental y los otros 12 a la Institución Educativa N° 81609 "San Francisco de Asís", designados como grupo de control. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento empleado fue un cuestionario diseñado para evaluar el nivel de trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de Huanchaco. La validez del instrumento se determinó mediante la evaluación de expertos, y la confiabilidad se calculó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, que resultó en un valor de 0.898, dentro de los límites aceptables. En resumen, los hallazgos de la investigación indican que la aplicación del Taller de Liderazgo Transformacional tuvo un impacto significativo en la mejora del trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 80034 "María del Socorro" en Trujillo durante el año 2018.

De acuerdo con la investigación realizada por Ccoicca Valenzuela en 2021, titulada "Trabajo en Equipo e Inteligencia Emocional del Personal Administrativo de la Facultad de CC.AA.CC. UPLA, Huancayo-2019", se destaca la importancia fundamental del trabajo en equipo. Esta importancia radica en la colaboración de un grupo de individuos, en el cual todos los participantes contribuyen con conocimientos, habilidades e ideas que se complementan. La finalidad es alcanzar un objetivo común, logrando así un resultado que va más allá de la simple suma de las partes. Es crucial destacar que la gestión y el manejo de la inteligencia emocional son elementos indispensables para el éxito de esta dinámica colaborativa. La investigación se llevó a cabo en la Universidad Peruana los Andes, específicamente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. El

problema que motivó la investigación se centra en la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional del personal administrativo de la facultad de CC.AA.CC? UPLA, Huancayo, en el año 2019? El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional del personal administrativo de la mencionada facultad. La metodología aplicada fue de índole científica, de tipo cuantitativo, de nivel básico y con un diseño de investigación correlacional. Los resultados obtenidos, representados por un coeficiente de correlación ($r= 0,992$), indican una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional. Según la interpretación de Hernández Sampieri (2010), este resultado puede entenderse como una correlación positiva muy fuerte, sugiriendo que las variables de estudio son congruentes entre sí. Como recomendación derivada de los hallazgos, se sugiere a los directivos o responsables del personal administrativo de la facultad de CC.AA.CC. UPLA, Huancayo, tomar medidas concretas para mejorar y fomentar el desarrollo del trabajo en equipo, así como para fortalecer el manejo de la inteligencia emocional entre el personal administrativo.

2.2. Bases teóricas o Científicas

Liderazgo

Definición

En esta sección, exploramos las definiciones clave sobre el liderazgo. De acuerdo con Hutchinson Heath (2021), el liderazgo se describe como el conjunto de habilidades y destrezas de gestión que posee un individuo para ejercer influencia sobre el comportamiento de personas o de un grupo específico. Esto resulta en un desempeño entusiasta orientado hacia el logro efectivo de los objetivos y metas establecidos (p.28).

Según Newstrom J. (2016), el liderazgo se define como el procedimiento de ejercer influencia y respaldo hacia otros, con el propósito de que colaboren con entusiasmo en la

consecución de metas específicas. Este aspecto es esencial, ya que contribuye de manera fundamental a que tanto un individuo como un grupo puedan identificar sus objetivos, y posteriormente los impulsa y asiste para lograrlos (p. 169).

Según Alles (2017), el liderazgo se describe como el proceso mediante el cual se ejerce influencia y se brinda respaldo a los demás con el fin de que trabajen con entusiasmo para alcanzar objetivos específicos. Este desempeña un papel crucial al ayudar a individuos o grupos a identificar sus metas, seguido de motivar y apoyar en el logro de dichos objetivos (p. 170).

(Ivancevich, Matteson y Konopaske, 2019) sugieren que el liderazgo se define como el acto de influir en otras personas con el fin de favorecer el logro de metas relevantes para la organización. Es importante destacar que, según esta definición, no es imprescindible ocupar una posición formal de liderazgo para manifestar un comportamiento de liderazgo (p. 492).

Para (Robbins P & Judg A, 2018) El liderazgo se define como “la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización”. (P. 368).

Por lo anterior podemos afirmar que el liderazgo es la habilidad de influir en las personas para guiarlos y lograr objetivos en conjunto a través de diferentes estrategias.

Dimensiones de liderazgo

De acuerdo con (Kogan, 2019) existen 3 dimensiones de Liderazgo:

1. Influencia:

“La influencia es el proceso de hacer que otra persona modifique sus actitudes, creencias, valores o comportamiento”.

En un enfoque similar, el concepto de Liderazgo orientado a las personas implica la habilidad de gestionar efectivamente las facetas de la comunicación con el objetivo de fomentar la colaboración y mantener un entorno organizacional completamente saludable y propicio. Se busca que los miembros del equipo desarrollen confianza, superen temores, asuman desafíos, crean en sus capacidades y logren resultados. Además, se busca influir en otros individuos para que realicen acciones que, por lo general, no emprenderían.

Al nivel más simple, la influencia es simplemente la combinación efectiva de tres elementos:

- Un comunicador – la persona que quiere influenciar a otras personas
- Un mensaje—lo que el comunicador desea que la audiencia crea o haga.
- Una audiencia – el receptor (o receptores) del mensaje. A lo largo de esta sección, nos referiremos a la persona o a las personas que se desea influenciar como la audiencia, aunque se trate sólo de una persona.

El comunicador tiene un mensaje que él o ella desea sea entendido y aceptado por la audiencia. Es muy sencillo, y vemos que esto pasa todo el tiempo.

2. Estratégico

Gracias al Liderazgo Estratégico se consigue postura, se fija el rumbo, se encaminan las acciones y se alinean los esfuerzos del equipo de trabajo. En ese sentido, este tipo de liderazgo precisa la visión, la misión y los valores compartidos, además de contribuir con el diseño del mapa estratégico.

3. Resultados

En cuanto a la dimensión del Liderazgo de Resultados, el líder mejora y operativiza la estrategia, consiguiendo así resultados y construyendo una mayor capacidad organizacional. El Liderazgo de Resultados transforma la organización, hace

del servicio al cliente el eje de desarrollo de la compañía para fidelizar a los clientes y hacer mayor los activos; se caracteriza por rápidas tomas de decisiones, las mismas que gozan del respaldo de todos los trabajadores de la empresa. Además de ello, conoce y emplea técnicas e instrumentos para resolver diversos problemas. Las mismas son habilidades de negocios (también denominadas habilidades “duras”).

Estilos de liderazgo

De acuerdo a los diferentes estudios existen tipos o estilos de liderazgo que según (García Allen, 2020) son los siguientes:

1. Liderazgo laissez-faire

El tipo de liderazgo laissez-faire, también conocido como liderazgo delegativo, es un estilo de no intervención y falta de feedback regular. El nombre hace referencia a la palabra francesa “dejar pasar” o “dejarlo ser”.

El líder laissez-faire interviene solo cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible. Es un estilo no autoritario que se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia, entrenamiento y motivación, necesitan menos supervisión para ser productivos. Ya que estos trabajadores son expertos y poseen las competencias para rendir de manera independiente, son capaces de cumplir con las tareas con muy poca vigilancia.

Ventajas

Para algunos empleados, la autonomía es liberadora, mejora la creatividad y ayuda a sentirse más satisfecho con el trabajo que se realiza. Este tipo de liderazgo puede ser usado en situaciones donde los subordinados son apasionados y gozan de una alta motivación intrínseca.

Por otro lado, en ocasiones este tipo de liderazgo permite que las personas más especializadas en su trabajo o que aportan un mayor valor añadido no se vean constreñidas por las formalidades y una excesiva rigidez organizativa y hagan lo que mejor saben hacer.

Desventajas

Hay que tener en cuenta que no todos los empleados poseen esas características. Este estilo no es apropiado cuando se trabaja con empleados que no poseen las competencias arriba mencionadas. Muchas personas no son buenas a la hora de asignarse sus propios plazos de entrega, gestionarse sus propias tareas y resolver los problemas que puedan ir surgiendo. Dicho de otro modo, tienen un estilo de trabajo mucho más pasivo en el que todo depende de que tengan instrucciones muy específicas y, en situaciones de ambigüedad, no tienen por qué aplicar el sentido común o tienden a trabajar menos a la espera de más información.

En estas situaciones, los proyectos o las fechas de entrega pueden no cumplirse cuando los miembros del grupo no son dirigidos correctamente o no se benefician del feedback apropiado.

2. Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo. Es decir, en este tipo de liderazgo, el poder es algo explícito, que queda plasmado en un rol en el que se dan órdenes directas y que deben ser obedecidas, en cualquier caso.

El líder concentra todo el poder y nadie desafía sus decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.

Ventajas

Puede ser efectivo en ambientes de trabajo en los que las decisiones necesitan tomarse rápidamente y en los que existe una percepción de elevada hostilidad o de alto riesgo proveniente del exterior, por lo que no resulta sorprendente que sea muy usada en organizaciones de carácter militar. También parece ser altamente efectivo con empleados que requieren una vigilancia estrecha sobre las actividades, ya que, al eliminar la tendencia de los trabajadores a relajarse, puede aumentar la productividad y velocidad en las tareas.

Desventajas

Las desventajas del líder autocrático son evidentes. No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores y los empleados son simplemente personas que deben acatar órdenes, por lo que se puede llegar a un punto en el que no hay flexibilidad, dado que nadie quiere ser responsabilizado por no seguir las instrucciones incluso en casos en los que el contexto cambia y las vuelve poco adecuadas.

Además, bajo la aplicación de este tipo de liderazgo, algunos empleados pueden sentirse infravalorados y suelen mostrar poco compromiso afectivo hacia la compañía, pudiendo llegar a abandonar la empresa o rendir menos

Por todo esto, es un estilo de liderazgo que, poco a poco, está siendo desterrado de las empresas punteras, en las que son importantes la adaptabilidad y la necesidad de reaccionar rápidamente a los cambios, además de ofrecer un buen clima laboral en el que sea posible conservar talento.

3. Liderazgo democrático

Habitualmente llamado liderazgo participativo, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo y, además, no se asume de antemano que los miembros del equipo se comportarán de manera egoísta, sino que se promueve la idea de que todos reman en la misma dirección. El líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

Ventajas

Este tipo de líder se gana al equipo porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión. Por tanto, los empleados suelen sentirse como parte de la compañía y de los cambios que puedan producirse en la organización, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa, del mismo modo que su productividad y capacidad de innovación. De esta manera, por ejemplo, da más incentivos para quedarse en la organización, por lo que facilita la retención del talento.

Desventajas

Pese a que existe cierto consenso a la hora de afirmar que este tipo de liderazgo tiene muchas ventajas, algunos investigadores piensan que también tiene sus desventajas. Por ejemplo, muchas veces no se pueden superar los desacuerdos entre dos o más partes del grupo o el camino se hace más lento a la hora de alcanzar una meta, en comparación con otros estilos de liderazgo. Además, este tipo de liderazgo requiere que el líder posea gran habilidad para mantener la motivación y la colaboración de quienes le siguen, así como plena confianza en sí mismo. De lo contrario, el equilibrio de un conjunto de individuos se podría quebrar.

4. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se basa en transacciones, es decir, en procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores. Los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas. Por ello, el tipo de líderes que usan esta forma de dinamizar equipos y grupos promueven una visión del trabajo muy pragmática que se centra únicamente en las metas que pueden ser monitorizadas y medidas de manera objetiva.

Ventajas

Es un tipo de liderazgo orientado a los objetivos y, por tanto, los seguidores son motivados con recompensas por los resultados conseguidos. El líder transaccional crea estructuras claras, donde queda bien definido lo que requiere de sus subordinados y las recompensas que van a percibir. Por eso, este tipo de liderazgo se centra en aspectos objetivos y en unidades de análisis fácilmente reconocibles, con las que es relativamente sencillo operar.

Desventajas

El perfil de seguidor del líder transaccional es un individuo racional, motivado por el dinero y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es bastante predecible. Los líderes transaccionales se centran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. Sin embargo, aunque el liderazgo transaccional implica seguir ciertas reglas y funciona muy bien en momentos de estabilidad, en el mundo cambiante que nos encontramos hoy en día, donde el éxito de las compañías muchas veces depende de los cambios continuos, existen estilos de liderazgo más efectivos.

5. Liderazgo transformacional

Los líderes transformadores emplean niveles altos de comunicación para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que consiguen transmitir a los empleados. Apuestan por generar una visión compartida y transversal acerca de lo que debe ser la empresa en la que se trabaja.

Ventajas

Este es uno de los tipos de liderazgo que aportan mayor flexibilidad al funcionamiento de las empresas. De esta manera, los líderes que trabajan a partir de esta filosofía motivan y aumentan la productividad y la eficiencia del grupo. Poseen una visión muy amplia del trabajo a realizar, gracias a la cual lideran el cambio dentro de la organización y son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones del equipo.

Cuando estos líderes y sus seguidores trabajan juntos, llegan a un nivel superior de moral y motivación. La clave está en el impacto que tienen sobre los seguidores, ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos.

Desventajas

El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se concentra en cualidades intangibles, como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer una visión compartida que permita funcionar conjuntamente con los seguidores en el proceso de cambio.

Este énfasis en el clima laboral puede llegar a ser contraproducente en situaciones de crisis en las que hay que reaccionar rápidamente a una crisis que puede hacer colapsar a la organización a corto plazo, en cuestión de semanas.

Sin embargo, a la vez, no hay muchos contextos en los que sea mejor sacrificar la prosperidad a largo plazo por la obtención de resultados a corto plazo. Eso significa que muchas empresas y organizaciones que vetan la entrada a nuevos líderes basados en el liderazgo transformacional asumen de este modo un alto coste de oportunidad: crecen menos de lo que lo podrían hacer; y esto es algo que en muchos casos ni siquiera son capaces de detectar.

Modelos situacionales de liderazgo

Se desarrollaron las teorías situacionales de liderazgo, que sostienen que la efectividad del líder es una función de diversos aspectos de la situación de liderazgo. Se han propuesto y estudiado varios métodos situacionales. Examinaremos algunos de los más importantes.

1. Modelo de liderazgo de contingencia de Fiedler

Fiedler¹ desarrolló el modelo de contingencia de la efectividad del liderazgo, en el que afirma que el desempeño de los grupos depende de la interacción entre el estilo del liderazgo y el carácter favorable de la situación. El estilo de liderazgo se mide por medio de la Escala de colaborador menos preferido (ECMP), instrumento elaborado por Fiedler que evalúa el grado de sentimientos positivos o negativos de una persona hacia alguien con quien menos le gusta trabajar. Se piensa que las bajas puntuaciones en la ECMP reflejan un estilo de liderazgo estructurante orientado a la tarea o controlador. Las altas puntuaciones se asocian con un estilo de liderazgo considerado orientado a la relación o pasivo. Fiedler propone tres factores que

determinan cuán favorable es el ambiente de un líder o el carácter de la situación. Las relaciones lídermiembro se refieren al grado de confianza y respeto de los seguidores hacia su líder. Este es el factor más importante. La estructura de la tarea es el segundo factor más importante y se refiere a la medida en que están estructuradas las tareas que llevan a cabo los seguidores. Es decir, ¿se especifica y conoce con claridad lo que se supone que han de hacer los seguidores, ¿cómo hay que hacerlo y qué opciones de decisión tienen (alta estructura)? ¿O son poco claros, ambiguos e inespecificables estos factores (baja estructura)? El poder del puesto es el factor final y se refiere al poder inherente al puesto o posición de liderazgo. En general, mayor autoridad equivale a mayor poder del puesto.

2. Modelo de liderazgo de Vroom-Jago

Victor Vroom y Philip Yetton crearon al principio un modelo de toma de decisiones de liderazgo que indicaba las situaciones en las que serían apropiados diversos grados de toma de decisiones participativa. A diferencia del trabajo de Fiedler sobre liderazgo, Vroom y Yetton trataban de proveer un modelo normativo útil para que un líder tomase decisiones. El término normativo se refiere a que el modelo provee normas o pautas de las que se pueden servir los líderes para tratar situaciones de toma de decisión. Su método suponía que ningún estilo de liderazgo por sí solo era apropiado; en cambio, el líder tiene que ser lo bastante flexible para cambiar de estilos de liderazgo y ajustarse a situaciones específicas. Al desarrollar el modelo, Vroom y Yetton formularon estos supuestos. 1. El modelo debe servir a los directores para determinar los estilos de liderazgo que deben emplear en diversas situaciones. 2. No hay un estilo único aplicable a todas las situaciones. 3. El centro de atención debe ser el problema y la situación en la que ocurre el problema. 4. El estilo de liderazgo aplicado en una situación no debe limitar los estilos empleados en

otras situaciones. 5. Varios procesos sociales influyen en el grado de participación de los subordinados en la solución de problemas. Al cabo de varios años de investigación y aplicación, Vroom y Jago revisaron el modelo original para mejorar aún más su precisión.²³ Para entender el modelo de liderazgo de VroomJago es importante considerar tres de sus componentes críticos: 1) la especificación de los criterios por los cuales se juzga la efectividad de la decisión, 2) un marco para describir los comportamientos o estilos específicos de líder y 3) las variables de diagnóstico claves que describen importantes aspectos de la situación de liderazgo.

3. Modelo de liderazgo camino-meta

Teoría que sostiene que el líder necesita influir en la percepción que tengan sus seguidores de las metas de trabajo y de desarrollo personal, así como en las rutas para lograr esas metas. El fundamento de este modelo es la teoría de las expectativas de la motivación.

4. Modelo de liderazgo situacional de Hersey-Blanchard

El acento del modelo de liderazgo situacional (MLS) se pone en los seguidores y su nivel de madurez. El líder debe juzgar con propiedad o conocer intuitivamente el nivel de madurez de sus seguidores y aplicar entonces un estilo de liderazgo que convenga a ese nivel. La disposición se define como la capacidad y voluntad de las personas (seguidores) a asumir la responsabilidad de dirigir su propio comportamiento. Es importante considerar dos tipos de disposición: la del trabajo y la psicológica. Una persona con alta disposición de trabajo tiene el conocimiento y las capacidades para hacer el trabajo sin un supervisor que le estructure o dirija la tarea. Una persona con alta disposición psicológica tiene la automotivación y el deseo de hacer un trabajo de alta calidad. De nuevo, esta persona tiene poca necesidad de supervisión directa. Hershey y Blanchard se sirvieron de cuatro estudios de Ohio State

University (OSU) para desarrollar cuatro estilos de liderazgo más disponibles para los administradores:

- **Indicador:** El líder define las funciones necesarias para hacer el trabajo y les indica a los seguidores qué hay que hacer, y dónde, cómo y cuándo, para llevar a cabo las tareas.
- **Vendedor:** El líder les proporciona instrucciones estructuradas a los seguidores, pero asimismo los apoya.
- **Participativo:** El líder y los seguidores comparten las decisiones para efectuar mejor un trabajo de alta calidad.
- **Delegativo:** El líder proporciona poca dirección específica cercana o apoyo personal a los seguidores.

TRABAJO EN EQUIPO

Definición

(Acosta, 2014) manifiesta “Un equipo es un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias comprometidas a un objetivo común, con metas de rendimiento y un enfoque por el que se sienten mutuamente responsables”.

(Cruz Lablanca, 2014) nos dice que el trabajo en equipo es “la habilidad para colaborar e interactuar participando activamente en la consecución de un fin concreto”. Así pues, trabajar en equipo requiere una disposición a compartir metas y anteponerlas a los propios intereses personales. “Trabajar en equipo requiere hacerlo de forma complementaria, aunando esfuerzos y aportando las competencias propias para la consecución de un objetivo común, siendo conscientes que el todo es más que la suma de las partes”.

(Robbins & Judge, 2013) explica que “Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva gracias al esfuerzo coordinado”. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de las aportaciones individuales.

Tipos de Equipo.

Según (Robbins & Judge, 2013) “Los equipos pueden fabricar productos, brindar servicios, negociar acuerdos, coordinar proyectos, dar asesoría y tomar decisiones”. En este apartado, se detallan las cuatro clases de equipos más habituales en una compañía: equipos de resolución de problemas, equipos auto dirigidos, multifuncionales y equipos virtuales.

a) Equipos de resolución de problemas

Según (Robbins & Judge, 2013) “Grupos de cinco a 12 empleados del mismo departamento que se reúnen durante unas horas por semana para analizar formas de mejorar la calidad, la eficiencia y el ambiente laboral”.

En el pasado, los equipos estaban formados de 5 a 12 trabajadores que laboraban en un horario determinado en la misma área, reuniendo algunas horas cada semana para discutir el modo de aumentar la calidad y la eficiencia. Para mejorar el entorno de trabajo. Estos equipos para resolver problemas muy pocas veces tienen el mando para poner en marcha de forma unilateral cualesquiera de las acciones que recomiendan. Por ejemplo, Merrill Lynch creó un equipo de este tipo para encontrar formas de reducir el número de días para abrir una nueva cuenta de administración de efectivo. Al sugerir reducir el número de pasos del proceso de 46 a 36, el equipo redujo el número promedio de días en casi a la mitad, de 15 a 8. Los equipos de resolución de problemas solamente hacen recomendaciones.

b) Equipos de Trabajo Auto dirigidos

Algunas organizaciones han ido más allá y han formado equipos que implementan soluciones y asumen la responsabilidad de los resultados.

Por lo general, estas tareas incluyen planificar y programar el trabajo, asignar tareas a los miembros del equipo, tomar decisiones operativas, manejar problemas y trabajar con proveedores y clientes. Los grupos de trabajo son completamente autodirigidos, incluso seleccionan miembros individuales y evalúan su desempeño. Los puestos de supervisión se reducen en importancia y, a veces, incluso se eliminan. Sin embargo, la investigación sobre la eficacia de los grupos de trabajo autodirigidos ha sido positiva. Asimismo, Cuando surgen disputas, los miembros dejan de cooperar y se enfrascan en luchas de poder, lo cual reduce su desempeño general. Además, aunque los integrantes de estos equipos informan mayores niveles de satisfacción laboral que otros individuos, en ocasiones presentan mayores tasas de rotación y ausentismo. en establecimientos británicos revelo que, aunque el uso de equipos por lo general aumenta la productividad laboral, ninguna evidencia respalda la afirmación de que los equipos autodirigidos se desempeñan mejor que los equipos tradicionales que tienen una menor autoridad para la toma de decisiones.

c) Equipos Transfuncionales.

Los equipos transfuncionales, están conformados por colaboradores con un nivel jerárquico parecido, aunque de distintos departamentos de trabajo, los cuales se conminan para llevar a cabo una labor, hoy en día, los equipos transfuncionales se utilizan con mayor regularidad que sería dificultoso concebir que una organización de gran tamaño marche sin ellos.

Estos equipos son similares a los grupos de social media que cooperan en tiempo real, con el propósito de reconocer nuevas ocasiones de negocios en el entorno y

que posteriormente las aplican de forma vertical. Los equipos multifuncionales son una forma eficaz de persuadir a personas de diferentes áreas de una organización e incluso de diferentes organizaciones para que intercambien información, desarrollen nuevas ideas, resuelvan problemas y coordinen proyectos difíciles. Por supuesto, los equipos multifuncionales no son fáciles de administrar porque, si bien las primeras etapas de su desarrollo a menudo toman tiempo, sus miembros aprenden a trabajar con variedad y complejidad. Se necesita tiempo para generar confianza y trabajo en equipo, especialmente entre personas de diferentes orígenes y que tienen diferentes experiencias y perspectivas.

d) Equipos Virtuales.

Los tipos de equipos expuestos anteriormente hacen su trabajo de manera personal es decir frente a frente. Mientras que, los equipos virtuales utilizan tecnología de computación para juntar a los integrantes que se encuentran dispersos físicamente con el fin de alcanzar una meta común. Los equipos virtuales son tan ubicuos y la tecnología se ha adelantado mucho, que tal vez sea un error llamarlos «virtuales». Pese a su ubicuidad, los equipos virtuales afrontan adversidades especiales.

Con el propósito de hacer más eficaces a los equipos virtuales el gerente debe tener en consideración lo siguiente.

1. Se establece la confianza entre sus miembros.
2. El desarrollo del equipo se supervisa de cerca.
3. Los esfuerzos y productos del equipo virtual se difunden por toda la organización

Ciclo de Vida de los Equipos

Según (Newstrom J. W., 2011) “Cuando varios individuos comienzan a trabajar en puestos interdependientes, con frecuencia atraviesan varias etapas a medida que aprenden a trabajar como equipo”. Estas etapas del desarrollo de equipos no se cumplen estrictamente, pero mientras la organización esté unida, es generalizada, observable y representa un estado de visión en muchos entornos. Estos pasos son el resultado de varios problemas que puede enfrentar un equipo de trabajo dentro de la organización. Además, los miembros quieren saber qué reglas seguir y a quién unirse. Las etapas comunes de evolución de un equipo de manera siguiente:

- a) **Formación:** los integrantes contribuyen e intercambian información básica, se conocen entre sí, confían unos en otros, hacen preguntas sobre los cometidos y sus objetivos, y comienzan a concentrarse en las actividades de la organización. El ambiente educado es generalizado, hay incertidumbre y las interacciones son tensas.
- b) **Conflicto:** los integrantes concursan por estatus, buscan puestos de supervisión relativo y debaten sobre la gestión eficiente del grupo. Los problemas externos confunden al grupo y las personas reclaman y no están de acuerdo con la primera acción, creando conflictos entre ellos. No resolver este conflicto puede generar hostilidad que ralentice el progreso de la organización.
- c) **Normalización:** el grupo empieza a crecer en conjunto cooperando y logrando un equilibrio latente entre los competidores. Los valores grupales surgen para orientar las acciones individuales, se determinan sus posiciones, se acentúa el sentido de pertenencia y se aclara el significado de la integración.
- d) **Desempeño:** el grupo ha aprendido a crecer y enfrentar desafíos complejos. Los flujos de trabajo se ejecutan sin problemas, se permiten según sea necesario y las operaciones son eficientes. A pesar de ello la velocidad del éxito puede deberse a

errores, falta de esperanza de éxito y falta de confianza entre otros miembros. Además, en el futuro un equipo en completo desempeño soluciona sus obstáculos, determina una personalidad propia y promueve un entorno de apertura.

- e) **Conclusión:** Incluso las organizaciones, comités y grupos de proyectos más exitosos pronto se disolverán (o reorganizarán). Su colapso se llama resignación porque deben terminar con su proximidad social y regresar a trabajos permanentes o trasladarse a otros puestos. La etapa final es una posible contingencia que se ha convertido en algo habitual con la llegada de las empresas flexibles que trabajan con equipos temporales. Los equipos exitosos exploran su historial de aprendizaje y se despiden. Los equipos exitosos examinan su historia en busca de lecciones que han aprendido y se despiden de sus colegas de equipo.

Las “5C” del Trabajo en Equipo

Según (Cruz Lablanca, 2014) Es frecuente hablar de las “5 c” cuando se trata de las habilidades necesarias para el trabajo en equipo: complementariedad, confianza, comunicación, coordinación y compromiso.

- a) **Complementariedad:** cada integrante del equipo sobresale en una determinada parte del proyecto; sus conocimientos son complementarios y vitales para sacarlo adelante.
- b) **Confianza:** todos los miembros deben confiar unos en otros y anteponer las necesidades del grupo a las suyas.
- c) **Comunicación:** Se requiere una comunicación fluida dentro del grupo que facilite coordinar las actividades individuales.
- d) **Coordinación:** El equipo de profesionales deben actuar de forma organizada y coordinada bajo la orientación de un líder para organizar el proyecto.

- e) **Compromiso:** Los integrantes del grupo se responsabilizan a dar lo máximo de cada uno en beneficio de trabajo en común.

2.3. Marco Conceptual

1. **CONFIANZA:** “La confianza es la seguridad, esperanza o creencia firme en una persona o grupo que será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos. La confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones”
2. **EFICACIA:** Es hacer lo necesario para alcanzar los objetivos deseados o propuestos.
3. **EMPODERIZAR:** Darle la facultad y la confianza de dar poder a alguien.
4. **FORTALEZA:** Es vencer los obstáculos con la ayuda de la inteligencia y la voluntad, ser capaces de derrotar los miedos que nos impiden dar a nuestra vida su verdadero sentido.
5. **ÍNTEGRO:** Se aplica a la persona que se comporta con honradez y rectitud.
6. **LIDERAZGO PERSONAL:**(Victoria Privada) Capacidad de guiar mi persona, transmitiendo lo mejor de mi ser a otros y desprendiéndome de la sabiduría adquirida con el tiempo. Es como me proyecto en mi entorno, con fortalezas y debilidades.
7. **LIDERAZGO:** Capacidad de influir positivamente en otros para el logro de un fin valioso, común y humano. Es el arte por el cual se puede lograr que las personas hagan las cosas de manera voluntaria sin ejecutar el poder y la autoridad.
8. **PERSONALIDAD:** Es la suma de las formas en la que un individuo se relaciona e interactúa con otros.
9. **RESPONSABILIDAD:** Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

10. **VALORES:** Los valores tienen polaridad en cuanto son positivos o negativos, y jerarquía en cuanto son superiores o inferiores.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

El liderazgo tiene una relación directa con el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

- La influencia tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.
- La estrategia tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.
- El resultado tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Variable 01: Liderazgo

1. Definición conceptual

De acuerdo con Hutchinson Heath (2021), el liderazgo se define como la habilidad y destreza de un individuo para ejercer influencia sobre el comportamiento de personas o un grupo específico. Esto provoca que los miembros se desempeñen con entusiasmo, centrándose en la consecución efectiva de los objetivos y metas establecidos (p.28).

2. Definición operacional

Para medir la variable Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca se realizará lo siguiente: Formular las preguntas, Validar el cuestionario, Realizar las encuestas y Recolectar y procesar los datos.

3. Dimensiones de Liderazgo

Como dimensiones de la variable tenemos

D1: influencia

D2: estrategia

D3: resultados

Variable 02: Trabajo en equipo

2. Definición conceptual

Según Acosta (2014), un equipo se define como un reducido conjunto de individuos con habilidades que se complementan entre sí, unidos por un objetivo compartido, con metas de rendimiento y una orientación que los hace sentirse mutuamente responsables.

1. Definición operacional

Para medir la variable Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca, se realizará lo siguiente: Formular las preguntas, Validar el cuestionario, Realizar las encuestas, Recolectar y procesar los datos.

2. Dimensiones de la variable Trabajo en Equipo

D1: Complementariedad

D2: Comunicación

D3: Confianza

D4: Coordinación

D5: Compromiso

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Método de investigación

El método general de la investigación será el método científico según (Sánchez & Reyes, 2006) “es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado propuesto. Como es consenso, es el camino para llegar a un fin o una meta”. En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado”. (p. 23)

(Sánchez & Reyes, 2006) “También puede considerarse el método, como un procedimiento de indagación para tratar un conjunto de problemas desconocidos, procedimiento en el cual se hace uso fundamentalmente del pensamiento lógico. Es decir, El método es la manera sistematizada en que se efectúa el pensamiento reflexivo que nos permite llevar a cabo un proceso de investigación científica.”

4.2. Tipo de la investigación

Para (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2017). “La investigación básica o pura busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basado en principios y leyes”.

4.3. Nivel de investigación

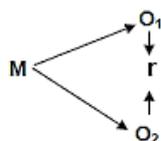
Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “el nivel de la investigación será correlacional porque su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta. Las investigaciones son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos; además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que se hacen referencia”. (p. 95).

4.4. Diseño de investigación

El **diseño general** será el no experimental que según podría definirse (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152) “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.”

Como **diseño específico** utilizaremos el diseño correlacional que según (Sánchez & Reyes, 2006) “sostienen que este diseño “consiste en recolectar información en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, tratando de controlar estadísticamente otras variables que se considera pueden afectar la variable estudiada”. (p. 106).

El **esquema** del presente diseño será el siguiente, (Sánchez & Reyes, 2006):



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

4.5. Población y muestra

a) Población

Para (Carrasco , 2009) “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236). Para la aplicación de la encuesta, nuestra unidad de observación será la municipalidad distrital de Andaymarca 2022.

La población estará constituida por 27 trabajadores de la municipalidad distrital de Andaymarca 2022.

Cuadro de asignación de personal Administrativo

N°.	CARGO
1	Gerente Municipal
2	ASISTENTE
3	Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural
4	ASISTENTE
5	Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto
6	Sub Gerente de Desarrollo Social y Servicios Comunes
7	ASISTENTE
8	Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental
9	Responsable de la Unidad Formuladora
10	Jefe de la Unidad de Tesorería
11	Jefe de la Unidad de Abastecimiento
12	ASISTENTE
13	Asesoría Legal
14	Secretaria General
15	MESA DE PARTES
16	ENCARGADA DEL AGENTE MULTIRED
17	ALMACENERO
18	ENCARGO DE ARCHIVO
19	Abastecimiento
20	Mesa de partes
21	Imagen institucional
22	Asistente tesorería
23	Asistente registro civil
24	Asistente unidad formuladora
25	Asistente archivos
26	Asistente desarrollo social
27	Asistente desarrollo urbano

Nota: Elaboración propia basado en CAP de la Municipalidad Distrital de Andaymarca.

b) Muestra

En este estudio, se empleó la muestra censal, que, según lo indicado por Oseda Gago (2016), se refiere a la preferencia de trabajar con el total de la población cuando la muestra es relativamente pequeña (menor o igual a 100). Este tipo de muestra, también conocida como muestra censal o muestra universal, se utiliza en la presente investigación, que incluye a los 27 trabajadores de la municipalidad distrital de Andaymarca 2022, abarcando todos los niveles jerárquicos.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de Recolección de Datos

Se utilizará la **Encuesta**, el cual según (Carrasco , 2009) permite la “indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

Instrumentos de Recolección de datos

Los instrumentos a utilizarse en la investigación serán los siguientes:

Se utilizará un **Cuestionario**, que según (Salkind, 1997), manifiesta que los “cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel (p.149). Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador (muchos son auto administrados)”. En mérito a tal utilizaremos un cuestionario: El cual estará compuesto por 24 preguntas con alternativas de respuesta agrupados en seis bloques temáticos, elaborados a partir de la revisión de las fuentes bibliográficas y de los instrumentos elaborados por diferentes autores.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizarán:

En la estadística descriptiva

(Kerlinger & Lee, 2002), (Baron & Tellez , 2004), “Las descripciones gráficas (gráfico de barras) para que a cada valor de la variable se le asigne una barra con altura equivalente a su frecuencia absoluta o porcentual; las medidas de tendencia central (media aritmética, mediana y moda) para indicar el centro del conjunto de datos de la variable; las medidas de variabilidad (desviación típica y varianza) fue para medir la dispersión de los datos con respecto al valor central de los datos de la variable; las medidas de forma de la distribución en dos aspectos: referente a forma de la distribución

(asimetría), para saber si la distribución de los datos tiende a la derecha, a la izquierda o es simétrica; y al apuntamiento de la distribución (curtosis) para comparar la dispersión de los datos observados al valor central con la dispersión de los datos cercanos a ambos extremos de la distribución; así como a las medidas de posición (percentiles) para describir las variables respectivamente. Finalmente utilizamos la Rho Spearman para determinar la asociación entre ellas. Todos estos aspectos de la estadística descriptiva” las desarrollamos según: (Kerlinger & Lee, 2002), (Baron & Tellez , 2004); y el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la estadística inferencial

(Kerlinger & Lee, 2002), (Baron & Tellez , 2004) “Se aplicará el estadístico de prueba rho de spearman para determinar la significancia de la correlación. Todos estos aspectos de la estadística inferencial” la desarrollamos según Kerlinger & Lee, 2002) y (Baron & Tellez , 2004); y el programa estadístico IBM SPSS Statistics 26

Prueba de normalidad

Para la determinación del estadístico de prueba se recurrió a la prueba de normalidad de Shapiro-wilk, ya que es recomendado para muestras menores a 50 datos u observaciones.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La información recaba en la presente investigación solo será utilizada para fines de presentación de la tesis.

CAPITULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

En este capítulo se describen los resultados mediante el uso de estadísticas descriptivas, apoyadas en tablas y gráficos.

De la variable 1. Liderazgo

Tabla 1

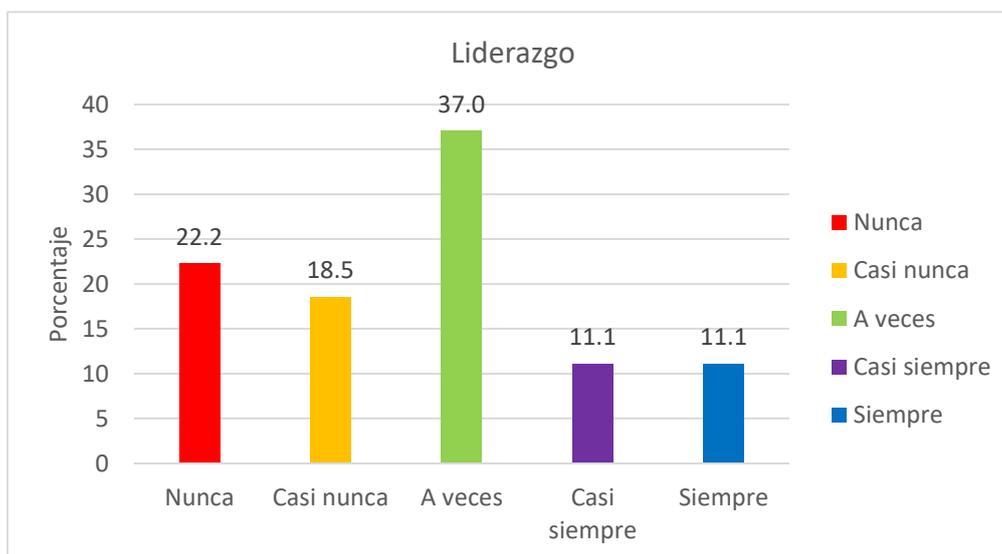
Variable 1 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	22,2	22,2	22,2
Casi nunca	5	18,5	18,5	40,7
A veces	10	37,0	37,0	77,8
Casi siempre	3	11,1	11,1	88,9
Siempre	3	11,1	11,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 3

Variable 1 Liderazgo



Interpretación: De la tabla 1 y figura 3 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 10 trabajadores que simbolizan al 37 % perciben que solo a veces demuestran un buen **Liderazgo** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca,

mientras que por otro lado 6 personas que representan al 22,2 % lo consideran que nunca se demuestra liderazgo, de la misma forma 5 encuestados que equivale al 18.5% indican que casi nunca hay liderazgo, finalmente solo 6% consideran que casi siempre y siempre se demuestra liderazgo. En otras palabras, la influencia que genera el líder, las estrategias que utiliza y los resultados obtenidos dentro de la municipalidad son deficientes.

De la dimensión 1

Tabla 2

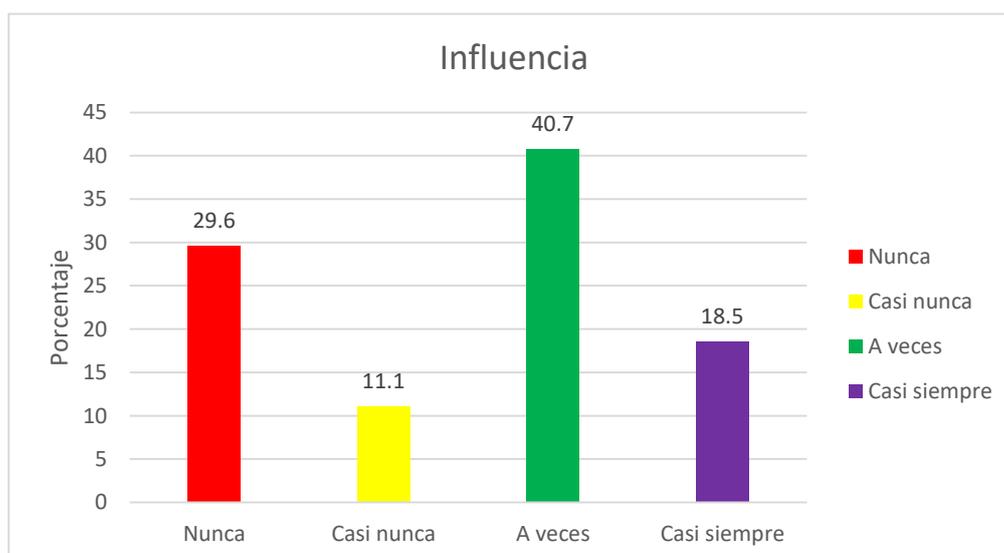
Dimensión 1 Influencia

	Frecuencia	Porcent aje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	29,6	29,6	29,6
Casi nunca	3	11,1	11,1	40,7
A veces	11	40,7	40,7	81,5
Casi siempre	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 4

Dimensión 1 Influencia



Interpretación: De la tabla 2 y figura 4 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 11 de ellos que simbolizan al 40.7% a veces perciben la **influencia** de parte del líder o jefe dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que por otro lado 8 personas que representan al 29,6% consideran que los líderes nunca influyen, 5 encuestados que representan el 18.5% consideran que los líderes casi siempre influyen, finalmente 3 encuestados que representan el 11.1% consideran que los líderes casi nunca influyen. En otras palabras, la influencia que genera el líder o jefe en torno a si valora la opinión de sus subordinados, si inspira confianza y si cumple con lo acordado es regular.

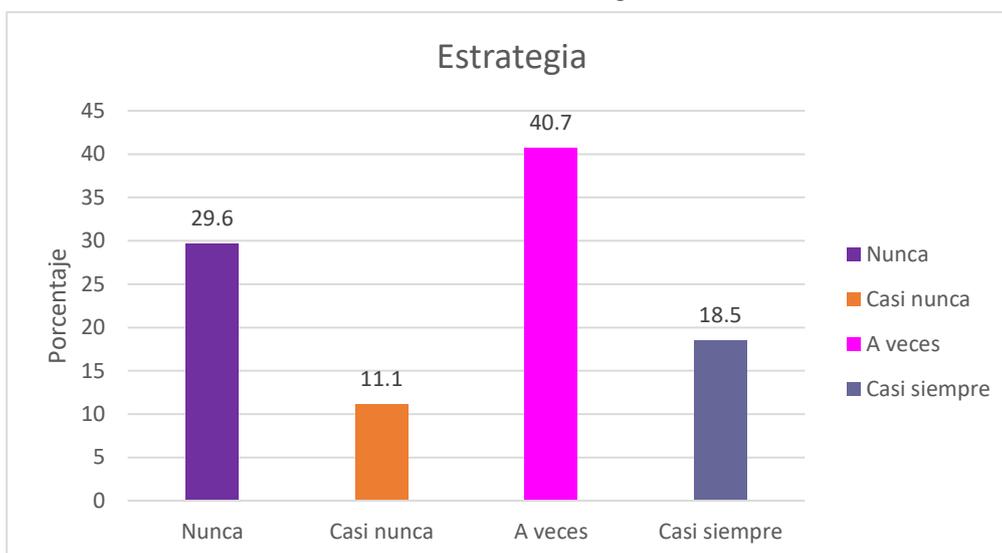
De la dimensión 2

Tabla 3

Dimensión 2 Estrategia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	29,6	29,6	29,6
Casi nunca	3	11,1	11,1	40,7
A veces	11	40,7	40,7	81,5
Casi siempre	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 5*Dimensión 2 Estrategia*

Interpretación: De la tabla 3 y figura 5 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 11 de ellos que simbolizan al 40.7% a veces perciben la **estrategia** de parte del líder o jefe dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que por otro lado 8 personas que representan al 29,6% consideran que los lideres nunca son estratégicos, 5 encuestados que representan el 18.5% consideran que los lideres casi siempre son estrategas, finalmente 3 encuestados que representan el 11.1% consideran que los lideres casi nunca son estrategas. En otras palabras, las estrategias que realiza el líder como atender prioridades, actualizar sus conocimientos, ayudar a que el logro de objetivos resulte fácil es considerado regular.

De la dimensión 3

Tabla 4

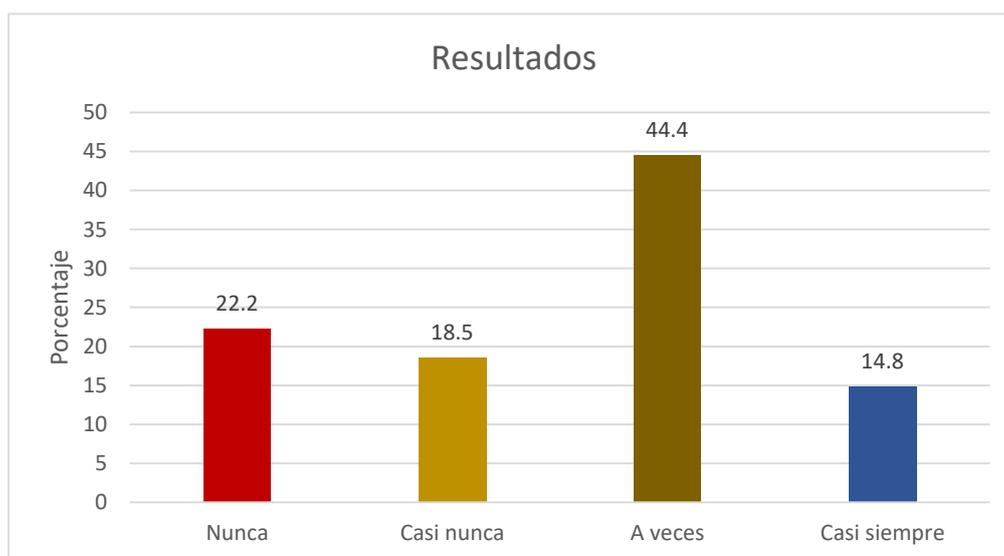
Dimensión 3 Resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	22,2	22,2	22,2
Casi nunca	5	18,5	18,5	40,7
A veces	12	44,4	44,4	85,2
Casi siempre	4	14,8	14,8	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 6

Dimensión 3 Resultados



Interpretación: De la tabla 4 y figura 6 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 12 de ellos que simbolizan al 44.4% perciben que el líder o jefe a veces les ayuda lograr los **resultados** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que por otro lado, 6 personas que representan al 22,2% consideran que el líder o jefe nunca les ayuda lograr los **resultados**, 5 personas que representan al 18,5% consideran que el líder o jefe casi nunca les ayuda lograr los **resultados** y 4 personas que representan al 14,8% consideran que el líder o jefe casi siempre les ayuda lograr

los **resultados**. En otras palabras, se considera regular que el líder ayuda a que lograr los objetivos resulte fácil, valora la proactividad, es innovador y logra cambios importantes.

De la variable 2

Tabla 5

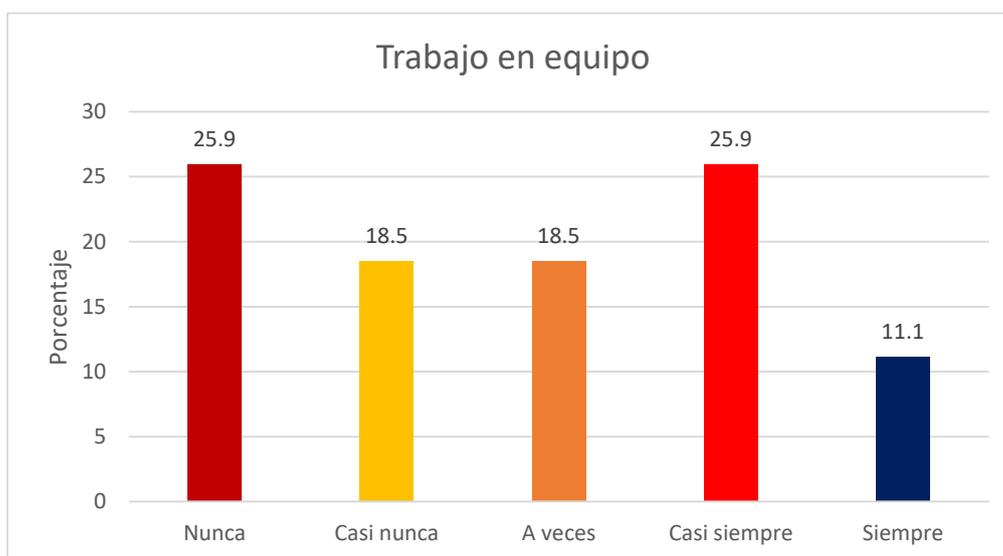
Variable 2 Trabajo en Equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	25,9	25,9	25,9
Casi nunca	5	18,5	18,5	44,4
A veces	5	18,5	18,5	63,0
Casi siempre	7	25,9	25,9	88,9
Siempre	3	11,1	11,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 7

Variable 2 Trabajo en Equipo



Interpretación: De la tabla 5 y figura 7 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 7 de ellos que simbolizan al 25,9% perciben que nunca y casi siempre existe **trabajo en equipo** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras

que 5 personas que representan al 18,5% consideran que casi nunca y a veces hay un trabajo en equipo y solo 3 personas que simbolizan el 11.1 % consideran que siempre se trabaja en equipo. En otras palabras, se considera que la complementariedad, confianza, comunicación, coordinación y compromiso son regularmente buenos dentro de la entidad.

De la dimensión 1

Tabla 6

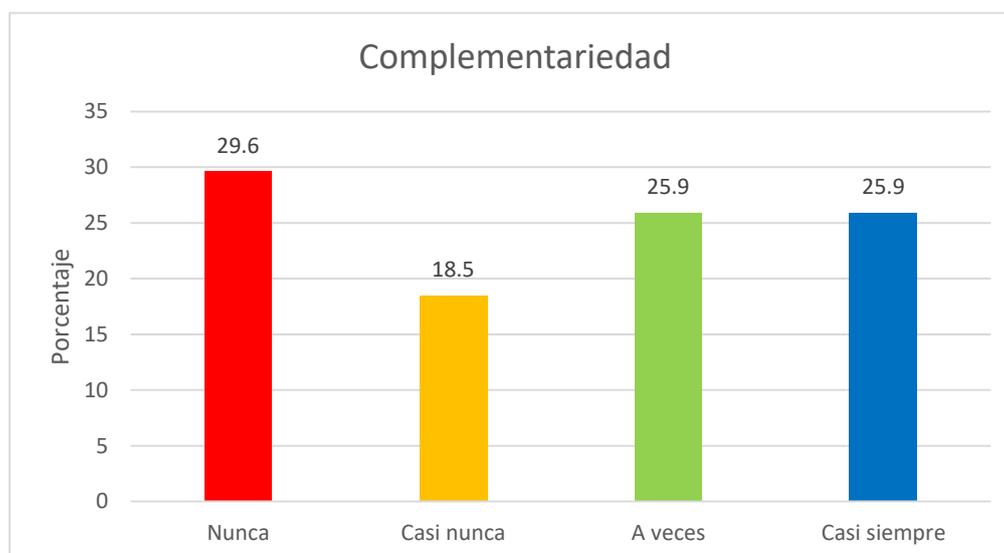
Dimensión 1 Complementariedad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	29,6	29,6	29,6
Casi nunca	5	18,5	18,5	48,1
A veces	7	25,9	25,9	74,1
Casi siempre	7	25,9	25,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 8

Dimensión 1 Complementariedad



Interpretación: De la tabla 6 y figura 8 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 8 de ellos que simbolizan al 29.6% perciben que nunca hay **complementariedad** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que 7 personas que representan al 25,9 % consideran que a veces y siempre se complementan en el trabajo y 5 personas que simbolizan el 18.5% consideran que casi nunca se complementan en el equipo de trabajo. En otras palabras, dentro de la entidad, los miembros del equipo poseen habilidades que se complementan entre sí y se ayudan mutuamente en el logro de objetivos.

De la dimensión 2

Tabla 7

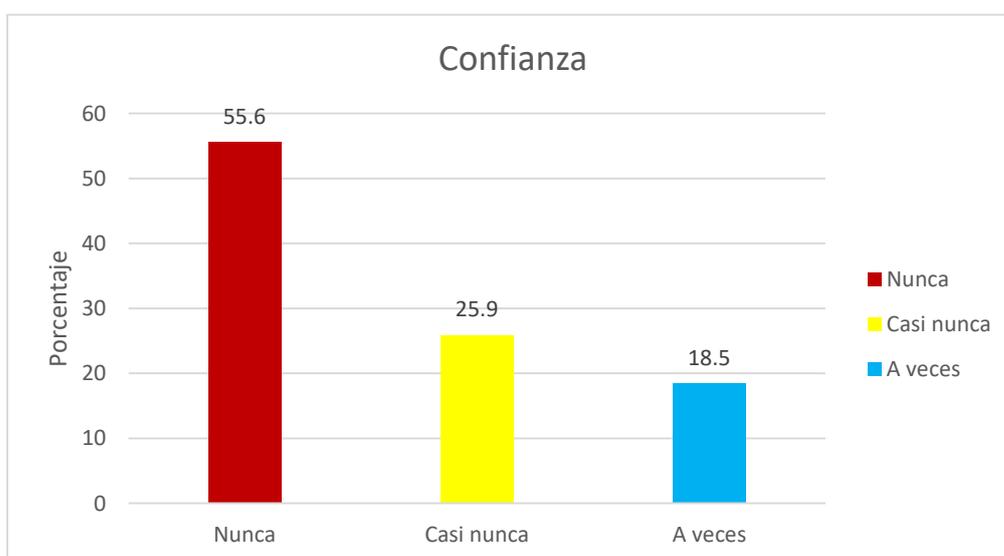
Dimensión 2 Confianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	55,6	55,6	55,6
Casi nunca	7	25,9	25,9	81,5
A veces	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 9

Dimensión 2 Confianza



Interpretación: De la tabla 7 y figura 9 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 15 de ellos que simbolizan al 55,6% consideran que nunca hay **confianza** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que 7 personas que representan al 25.9% consideran que casi nunca hay confianza y 5 personas que representan al 18.5% consideran que a veces hay confianza entre los miembros del equipo. En otras palabras, dentro de la entidad, los miembros del equipo consideran que hay un nivel bajo de confianza entre los miembros del equipo.

De la dimensión 3

Tabla 8

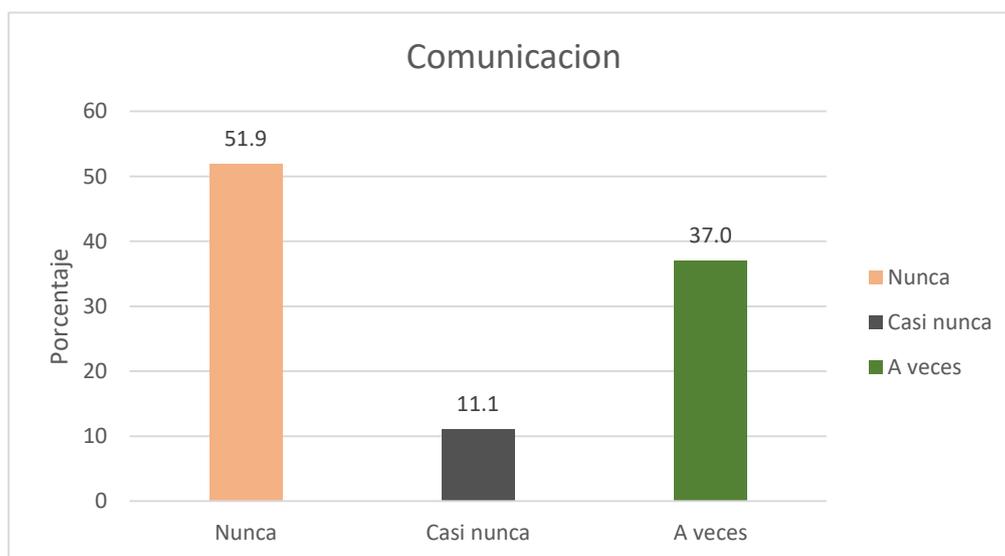
Dimensión 3 Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	51,9	51,9	51,9
Casi nunca	3	11,1	11,1	63,0
A veces	10	37,0	37,0	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 10

Dimensión 3 Comunicación



Interpretación: De la tabla 8 y figura 10 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 14 de ellos que simbolizan al 51.9% perciben que nunca hay una buena comunicación dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que 10 personas que representan al 37% consideran que a veces existe una buena comunicación y 3 personas que representan al 11.1% consideran que casi nunca existe una buena comunicación. En otras palabras, dentro de la entidad, los miembros del equipo consideran que la **comunicación** entre los miembros de su equipo no es abierta ni honesta, algunos miembros no son receptivos ni comparten información oportuna con todos, incluyendo a los que no son sus amigos y los desacuerdos entre los miembros de su equipo no son discutidos abiertamente ni resueltos efectivamente.

De la dimensión 4

Tabla 9

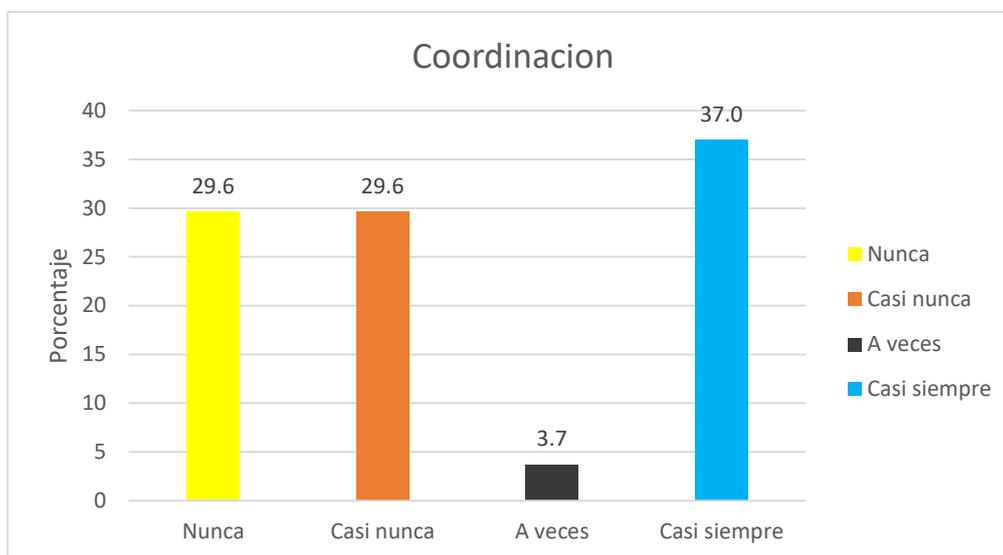
Dimensión 4 Coordinación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	29,6	29,6	29,6
Casi nunca	8	29,6	29,6	59,3
A veces	1	3,7	3,7	63,0
Casi siempre	10	37,0	37,0	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 11

Dimensión 4 Coordinación



Interpretación: De la tabla 9 y figura 11 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 10 de ellos que simbolizan al 37% consideran que casi siempre los miembros del equipo tienen **coordinación** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, por otro lado 8 personas que representan al 29.6% consideran que nunca y casi nunca el equipo coordina bien. En otras palabras, dentro de la entidad, los miembros del equipo consideran que el jefe de equipo no hace lo que es necesario para facilitar la realización de las tareas y la creación del equipo como una unidad, no desarrollan relaciones de cooperación con miembros del equipo provenientes de otros departamentos y prefieren trabajar en forma individual.

De la dimensión 5

Tabla 10

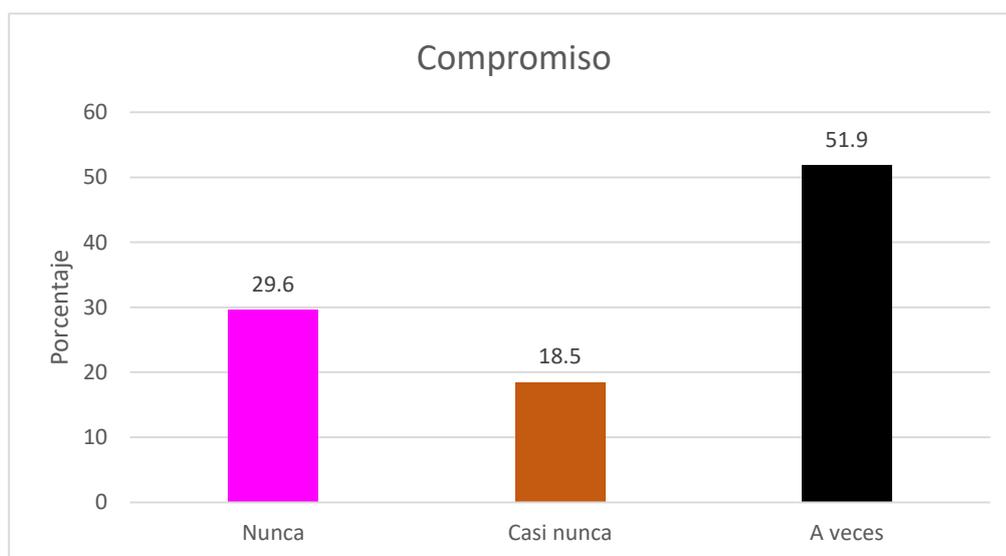
Dimensión 5 Compromiso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	29,6	29,6	29,6
Casi nunca	5	18,5	18,5	48,1
A veces	14	51,9	51,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Realización propia

Figura 12

Dimensión 5 Compromiso



Interpretación: De la tabla 10 y figura 12 se puede interpretar que, de los 27 trabajadores encuestados, 14 de ellos que simbolizan al 51.9% consideran que a veces hay **compromiso** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, por otro lado 8 personas que representan al 29.6% consideran que nunca se comprometen los trabajadores, 5 personas que representan al 18.5% consideran que casi nunca se comprometen los trabajadores. En otras palabras, dentro de la entidad, los miembros

del equipo consideran que se cumplen con los compromisos de forma regular y que las tareas de su departamento no involucran y motivan a los miembros a trabajar en equipo.

5.2. Contrastación de hipótesis

Con respecto a la Hipótesis General

1. Planteo de la hipótesis

Ho: El liderazgo no tiene una relación directa con el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

Ha: El liderazgo tiene una relación directa con el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

2. Establecer una relación de significancia

El nivel de significancia (alfa) elegido para probar la hipótesis es $\alpha = 5\% = 0,05$

3. Seleccionar estadístico de prueba

La estadística utilizada fue la Rho de Spearman Para probar la hipótesis utilizamos el estadístico Rho de Spearman, este estadístico es recomendado para las ciencias sociales ya que se utiliza para datos ordinales con poblaciones menores de 40, este estadístico toma valores de +1 a -1, indicando positivo o negativo según corresponda.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

4. Cálculo del valor P

El cálculo del valor p utilizando el programa SPSS versión 26 dieron como resultado:

Tabla 11*Correlación entre Liderazgo y Trabajo en Equipo*

		Liderazgo	Trabajo En Equipo
LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	27	27
TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	27	27

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

Nota: Realización propia

De acuerdo a la tabla 11 el P-valor = 0.000

5. Toma de decisiones

La decisión estadística de rechazar o no la hipótesis nula se basa en:

- Si P valor es menor o igual al nivel de significancia ($P\text{-valor} \leq \alpha$) → Se rechaza la hipótesis nula
- Si P valor es mayor al nivel de significancia ($P\text{-valor} > \alpha$) → No se rechaza la hipótesis nula

Por ende, la contrastación muestra que:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$ → Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: utilizando el estadístico Rho de Spearman para la muestra seleccionada, el resultado obtenido del coeficiente de correlación fue de $Rho=0,858^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De la hipótesis específica 1:

En este apartado se desarrolla el ritual de significancia a partir del procesamiento de datos para probar y validar la hipótesis específica 1 planteada en esta tesis, de la siguiente manera:

1. Planteo de la hipótesis

Ho: La influencia no tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

Ha: La influencia tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

2. Establecer una relación de significancia

El nivel de significancia (alfa) elegido para probar la hipótesis es $\alpha = 5\% = 0,05$

3. Seleccionar estadístico de prueba

La estadística utilizada fue la Rho de Spearman Para probar la hipótesis utilizamos el estadístico Rho de Spearman, este estadístico es recomendado para las ciencias sociales ya que se utiliza para datos ordinales con poblaciones menores de 40, este estadístico toma valores de +1 a -1, indicando positivo o negativo según corresponda

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

4. Cálculo del valor P

El cálculo del valor p utilizando el programa SPSS versión 26 dieron como resultado:

Tabla 12*Correlación entre Influencia y Trabajo en Equipo*

		Influencia	Trabajo en Equipo
INFLUENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	27	27
TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	27	27

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

Nota: Realización propia

De acuerdo a la tabla 12 el P-valor = 0.000

5. Toma de decisiones

La decisión estadística de rechazar o no la hipótesis nula se basa en:

- Si P valor es menor o igual al nivel de significancia ($P\text{-valor} \leq \alpha$) → Se rechaza la hipótesis nula
- Si P valor es mayor al nivel de significancia ($P\text{-valor} > \alpha$) → No se rechaza la hipótesis nula

Por ende, la contrastación muestra que:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: utilizando el estadístico Rho de Spearman para la muestra seleccionada, el resultado obtenido del coeficiente de correlación fue de $Rho = 0,818^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre influencia y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De la hipótesis específica 2:

En este apartado se desarrolla el ritual de significancia a partir del procesamiento de datos para probar y validar la hipótesis específica 2 planteada en esta tesis, de la siguiente manera:

1. Planteo de la hipótesis

Ho: La estrategia no tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

Ha: La estrategia tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

2. Establecer una relación de significancia

El nivel de significancia (alfa) elegido para probar la hipótesis es $\alpha = 5\% = 0,05$

3. Seleccionar estadístico de prueba

La estadística utilizada fue la Rho de Spearman Para probar la hipótesis utilizamos el estadístico Rho de Spearman, este estadístico es recomendado para las ciencias sociales ya que se utiliza para datos ordinales con poblaciones menores de 40, este estadístico toma valores de +1 a -1, indicando positivo o negativo según corresponda

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

4. Cálculo del valor P

El cálculo del valor p utilizando el programa SPSS versión 26 dieron como resultado:

Tabla 13*Correlación entre Estrategia y Trabajo en Equipo*

		Estrategia	Trabajo en Equipo
ESTRATEGIA	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	27	27
TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	27	27

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

Nota: Realización propia

De acuerdo a la tabla 13 el P-valor = 0.000

5. Toma de decisiones

La decisión estadística de rechazar o no la hipótesis nula se basa en:

- Si P valor es menor o igual al nivel de significancia ($P\text{-valor} \leq \alpha$) → Se rechaza la hipótesis nula
- Si P valor es mayor al nivel de significancia ($P\text{-valor} > \alpha$) → No se rechaza la hipótesis nula

Por ende, la contrastación muestra que:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$ → Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: utilizando el estadístico Rho de Spearman para la muestra seleccionada, el resultado obtenido de coeficiente de correlación fue de $Rho = 0,891^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre estrategia y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De la hipótesis específica 3:

En este apartado se desarrolla el ritual de significancia a partir del procesamiento de datos para probar y validar la hipótesis específica 3 planteada en esta tesis, de la siguiente manera:

1. Planteo de la hipótesis

Ho: El resultado no tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

Ha: El resultado tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

2. Establecer una relación de significancia

El nivel de significancia (alfa) elegido para probar la hipótesis es $\alpha = 5\% = 0,05$

3. Seleccionar estadístico de prueba

La estadística utilizada fue la Rho de Spearman Para probar la hipótesis utilizamos el estadístico Rho de Spearman, este estadístico es recomendado para las ciencias sociales ya que se utiliza para datos ordinales con poblaciones menores de 40, este estadístico toma valores de +1 a -1, indicando positivo o negativo según corresponda

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

4. Cálculo del valor P

El cálculo del valor p utilizando el programa SPSS versión 26 dieron como resultado:

Tabla 14
Correlación entre Resultados y Trabajo en Equipo

		Resultados	Trabajo en Equipo
RESULTADOS	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	27	27
TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,865**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	27	27

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

Nota: Realización propia

De acuerdo a la tabla 14 el P-valor = 0.000

5. Toma de decisiones

La decisión estadística de rechazar o no la hipótesis nula se basa en:

- Si P valor es menor o igual al nivel de significancia ($P\text{-valor} \leq \alpha$) → Se rechaza la hipótesis nula
- Si P valor es mayor al nivel de significancia ($P\text{-valor} > \alpha$) → No se rechaza la hipótesis nula

Por ende, la contrastación muestra que:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$ → Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: utilizando el estadístico Rho de Spearman para la muestra seleccionada, el resultado obtenido del coeficiente de correlación fue de $Rho=0,865^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre resultados y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este estudio, los resultados que se obtuvieron confirman lo propuesto en el objetivo general que viene a ser: *“Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022”*. Los resultados en la tabla 11 muestran una correlación Rho de Spearman ($Rho=0.858^{**}$), demostrando que existe una relación directa y significativa entre Liderazgo y Trabajo en Equipo en dicha entidad. Es decir que, si mejora el liderazgo, mejora el trabajo en equipo. Demostrando que, 10 trabajadores que simbolizan al 37 % perciben que solo a veces demuestran un buen **Liderazgo** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca. Es decir, la influencia que genera el líder, las estrategias que utiliza y los resultados obtenidos dentro de la municipalidad son deficientes. Por otro lado, 7 de ellos que simbolizan al 25,9% perciben que nunca y casi siempre existe **trabajo en equipo** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que 5 personas que representan al 18,5% consideran que casi nunca y a veces hay un trabajo en equipo. Vale decir, que se considera que la complementariedad, confianza, comunicación, coordinación y compromiso son regulares dentro de la entidad.

Los resultados contrastan con lo expuesto por Alca Vásquez & Álvarez Gonzáles, (2021), en su tesis titulado *“Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021”* Su objetivo general: determinar la relación entre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal, que tuvo un nivel descriptivo correlacional. La población fue de 220 trabajadores y la muestra de 52. Resultando que existe relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. en la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021, con una correlación de Pearson de 0.879, aceptándose la hipótesis de la investigación. Asimismo, se determinó el nivel

de ambas variables, siendo los resultados que el liderazgo transformacional es regular en un 44.23%, mientras que en el trabajo en equipo el nivel es regular en un 40.38, porcentajes que resaltan entre las opciones de bueno y malo. Por consiguiente, el resultado obtenido de nuestro estudio fue ($Rho=0,858^{**}$), y los resultados del estudio comparado fue ($R=0.879$) resultando que son similares en cuanto al nivel de asociación encontrado.

El análisis previo lo respalda Hutchinson Heath, (2021) al decir que “el liderazgo es el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, con el fin de cumplir los objetivos y metas propuestas”. Del mismo modo, Cruz Lablanca (2014) refiere que el trabajo en equipo es “la habilidad para colaborar e interactuar participando activamente en la consecución de un fin concreto”.

Del objetivo específico 1: “*Establecer la relación entre la Influencia y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022*”. Los resultados en la tabla 12 muestran una correlación Rho de Spearman ($Rho=0.818^{**}$), demostrando que existe una relación directa y significativa entre Influencia y Trabajo en Equipo en dicha entidad. Es decir que, si la influencia, mejora el trabajo en equipo. Demostrando que, 11 de ellos que simbolizan al 40.7% a veces perciben la **influencia** de parte del líder o jefe dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que por otro lado 8 personas que representan al 29,6% consideran que los lideres nunca influyen, 5 encuestados que representan el 18.5% consideran que los lideres casi siempre influyen, finalmente 3 encuestados que representan el 11.1% consideran que los lideres casi nunca influyen. En otras palabras, la influencia que genera el líder o jefe en torno a si valora la opinión de sus subordinados, si inspira confianza y si cumple con lo acordado es regular.

Los resultados contrastan con lo expuesto por Solano Girón (2019), en su investigación titulada: “planeación estratégica y trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura-Huacho, 2018”. El enfoque aplicado es cuantitativo de tipo correlacional transversal, su objetivo principal: determinar la relación que existe en la planeación estratégica y el trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura. Para la obtención de la información se aplicó un instrumento. Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.934, por tanto, el instrumento es confiable y consistente. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables se utilizó el estadístico no paramétrica Rho de Spearman, $Rho=0.815$, dicha correlación es positiva. Por consiguiente, el resultado obtenido de nuestro estudio fue ($Rho=0,818^{**}$), y los resultados del estudio comparado fue ($Rho=0.815$) resultando que son similares en cuanto al nivel de asociación encontrado.

El análisis previo lo respalda Kogan (2019) al decir que “La influencia es el proceso de hacer que otra persona modifique sus actitudes, creencias, valores o comportamiento”.

Del objetivo específico 2: “*Establecer la relación entre la estrategia y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022*”. Los resultados en la tabla 13 muestran una correlación Rho de Spearman ($Rho=0.891^{**}$), demostrando que existe una relación directa y significativa entre Estrategia y Trabajo en Equipo en dicha entidad. Es decir que, si mejora la estrategia, mejora el trabajo en equipo. Demostrando que, 11 de ellos que simbolizan al 40.7% a veces perciben la **estrategia** de parte del líder o jefe dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que por otro lado 8 personas que representan al 29,6% consideran que los lideres nunca son estratégicos, 5 encuestados que representan el 18.5% consideran que los lideres casi siempre son estrategas, finalmente 3 encuestados que representan el 11.1% consideran que los lideres casi nunca son estrategas. En otras palabras,

las estrategias que realiza el líder como atender prioridades, actualizar sus conocimientos, ayudar a que el logro de objetivos resulte fácil es considerado regular.

Los resultados contrastan con lo expuesto por Ccoicca Valenzuela, (2021). En su investigación *“Trabajo en Equipo e Inteligencia Emocional del Personal Administrativo de la Facultad de CC.AA.CC. UPLA, Huancayo-2019”*. El problema de esta investigación: ¿qué relación existe entre trabajo en equipo e inteligencia emocional del personal administrativo de la facultad de CC.AA.CC. UPLA, Huancayo 2019? El objetivo fue: Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo e inteligencia emocional del personal administrativo de la facultad de CC.AA.CC. UPLA, Huancayo -2019. La metodología utilizada es una investigación científica, cuantitativo de tipo básica, de nivel y diseño de investigación correlacional, el resultado obtenido fue de ($r= 0,992$) muestra que existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, se puede interpretar como correlación positiva muy fuerte, es decir que las variables de estudio tienen congruencia, para lo cual se recomienda a los directivos o los responsables del personal administrativo de la facultad de CC.AA.CC. UPLA, Huancayo. Tomar cartas en el asunto y mejorar e incentivar el desarrollo del trabajo en equipo y el manejo de la inteligencia emocional del personal administrativo. Por consiguiente, el resultado obtenido de nuestro estudio fue ($Rho=0,891^{**}$), y los resultados del estudio comparado fue ($R=0.992$) resultando que son similares en cuanto al nivel de asociación encontrado.

El análisis previo lo respalda Kogan (2019) al decir que “Gracias al Liderazgo Estratégico se consigue postura, se fija el rumbo, se encaminan las acciones y se alinean los esfuerzos del equipo de trabajo”.

Del objetivo específico 3: *“Establecer la relación entre el resultado y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022”*. Los resultados en la tabla

14 muestran una correlación Rho de Spearman ($Rho=0.865^{**}$), demostrando que existe una relación directa y significativa entre Resultado y Trabajo en Equipo en dicha entidad. Es decir que, si mejora el resultado, mejora el trabajo en equipo. Demostrando que, 12 de ellos que simbolizan al 44.4% perciben que el líder o jefe a veces les ayuda lograr los **resultados** dentro de la Municipalidad Distrital de Andaymarca, mientras que por otro lado, 6 personas que representan al 22,2% consideran que el líder o jefe nunca les ayuda lograr los **resultados**, 5 personas que representan al 18,5% consideran que el líder o jefe casi nunca les ayuda lograr los **resultados** y 4 personas que representan al 14,8% consideran que el líder o jefe casi siempre les ayuda lograr los **resultados**. En otras palabras, se considera regular que el líder ayuda a que lograr los objetivos resulte fácil, valora la proactividad, es innovador y logra cambios importantes.

Los resultados contrastan con lo expuesto por Pérez Rimarachín & Rivera Saucedo, (2021) En su investigación *“Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo en la EPS Marañón S.A., Jaén, Cajamarca – 2021”* Se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, de tipo aplicada, correlacional, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, siendo aplicado a 60 trabajadores de la EPS Marañón S.A., de la ciudad de Jaén, Cajamarca. Los resultados revelaron que las dimensiones del liderazgo gerencial con mayores dificultades fueron el manejo de elementos organizativos con un 67% en el nivel moderado, en cambio, en las dimensiones del trabajo en equipo, fueron las actitudes hacia el valor de ser, porque alcanzó un 65% en el nivel moderado. Asimismo, se evidenció que el liderazgo gerencial mantiene una relación positiva alta con el trabajo en equipo, porque ambas variables alcanzaron un Rho de Spearman 0.866. La conclusión más relevante fue que el liderazgo gerencial mantiene una relación positiva alta con el trabajo en equipo, dado que obtuvo un Rho de Spearman de 0.866, demostrando de esta manera que mientras el gerente utilice adecuadamente su liderazgo gerencial, buscando el beneficio de la institución y de cada

uno de sus integrantes, entonces los trabajos en equipo serán eficientes. Por consiguiente, el resultado obtenido de nuestro estudio fue ($Rho=0,865^{**}$), y los resultados del estudio comparado fue ($Rho=0.866$) resultando que son similares en cuanto al nivel de asociación encontrado.

El análisis previo lo respalda Kogan (2019) al decir “El Liderazgo de Resultados transforma la organización, hace del servicio al cliente el eje de desarrollo de la compañía para fidelizar a los clientes y hacer mayor los activos”.

CONCLUSIONES

1. En un nivel general se comprobó que existe relación directa entre las variables Liderazgo y Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica, dando un coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0.858^{**}$). También, conforme el estadístico de prueba con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.
2. Se comprobó que existe relación directa entre Influencia y Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica, dando un coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0.818^{**}$). También, conforme el estadístico de prueba con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.
3. Se comprobó que existe relación directa entre Estrategia y Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica, dando un coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0.891^{**}$). También, conforme el estadístico de prueba con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.
4. Se comprobó que existe relación directa entre Resultado y Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica, dando un coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0.865^{**}$). También, conforme el estadístico de prueba con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Recomiendo al señor alcalde de la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica fomentar aún más el liderazgo dentro de esta misma, puesto que permite un mejor trabajo en equipo por lo tanto genera mejores resultados para la entidad.
2. Recomiendo al Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica potencializar la influencia que generan los líderes o jefes dentro de los trabajadores de la municipalidad distrital, esto se puede lograr organizando capacitaciones sobre dicho tema.
3. Recomiendo a los Sub Gerentes de la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica mejorar las estrategias que utilizan los líderes o jefes, estas estrategias deben ser planificadas y analizadas para así lograr los objetivos trazados.
4. Recomiendo a los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica mejorar y optimizar las estrategias para el logro de objetivos y metas, del mismo modo se debe comunicar los objetivos y metas que se pretenden alcanzar a todos los colaboradores de la entidad, así se logrará alcanzar los resultados deseados y se generará mayor capacidad organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, J. M. (2014). *TRABAJO EN EQUIPO* (5 ed.). MEXICO: ESIC EDITORIAL.
- Alca Vásquez, Y. K., & Álvarez Gonzáles, Y. E. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca 2021*. Lima: Tesis.
- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Baron , F., & Tellez , F. (2004). *Bioestadística: Tercer ciclo en ciencias de la Salud y Medicina*. España: Universidad de Málaga.
- Carrasco , S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Ccoicca Valenzuela, G. (2021). *Trabajo en Equipo e Inteligencia Emocional del Personal Administrativo de la Facultad de CC.AA.CC. UPLA, Huancayo-2019*. Huancayo : Universidad Peruana Los Andes.
- Cruz Lablanca, I. d. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. ESPAÑA: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España .
- Espinoza De La Cruz, M. E. (2019). *Liderazgo Transformacional Para Mejorar El Trabajo En Equipo De Las Instituciones Educativas, Huanchaco 2018*. Lima: Tesis.
- Gallegos Huamán, N., & Sinche Gamarra, R. E. (2019). *Trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba, La Convención – 2018*. Cuzco: Tesis.
- García Allen, J. (02 de Abril de 2020). *Psicología y Mente.com*. Obtenido de Psicología y Mente.com: <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>

- Hernández, R. (2019). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Bogota: Tesis.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Hutchinson Heath, S. (2021). *Liderazgo un Desempeño Efectivo*.
- Ivancevich, J., Matteson, M., & Konopaske, R. (2019). *Comportamiento Organizacional*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, & Lee, P. (2002). *metodología de investigación*. mexico: pearson.
- Kogan, Y. (2019). *Gerencia y Liderazgo*. UCI.
- Leon, H. (2019). *Aporte del liderazgo la comunicacion y el trabajo en equipoal clima organizacional*. Bogota: Tesis.
- Newstrom, J. (2016). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Newstrom, J. W. (2011). *COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO* (13 ed.). MONTERREY: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Oseña Gago, D. (2016). *Teoría y Práctica de la Investigación Científica*. Huancayo.
- Pérez Rimarachín, K. F., & Rivera Saucedo, K. Y. (2021). *Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo en la EPS Marañón S.A., Jaén, Cajamarca - 2021*. Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins P, S., & Judge A, T. (2018). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *comportamiento organizacional* (15 ed.). mexico: pearson.
- Rodríguez Orellana, V. (2018). Las 5 'C' del trabajo en equipo. *mia revista*, 1-2.

Salkind, N. (1997). *Metodos de investigacion*. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamerica.

Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodologia y Diseños en la Investigacion Científica*. (Quinta edicion. ed.). Lima: Business Support Aneth.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodologia y diseños en la investigación científica*. Lima: Vision Universitaria.

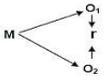
SOLANO GIRON, D. G. (2019). *PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA-HUACHO, 2018*. Lima - Peru: Tesis.

Toro, L. (2020). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones Actuales*. Granada - España: Tesis.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.	El liderazgo tiene una relación directa con el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.	V1: Liderazgo D1: influencia D2: estrategia D3: resultados V2: Trabajo en Equipo D1: Complementariedad D2: Comunicación D3: Confianza D4: Coordinación D5: Compromiso	Tipo: básica nivel: Correlacional método general: científico diseño: general: no experimentales Específico: relacional esquema:  Donde: M = Muestra O ₁ = Observación de la V.1. O ₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
¿Qué relación existe entre la influencia y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022?	Establecer la relación entre la influencia y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.	La influencia tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.		
¿Qué relación existe entre la estrategia y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022?	Establecer la relación entre la estrategia y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.	La estrategia tiene una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.		
¿Qué relación existe entre el resultado y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022?	Establecer la relación entre el resultado y el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.	Los resultados tienen una relación directa con el Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca – Huancavelica 2022.		

Población: 27
Muestra: muestra censal 27
Técnicas: encuesta.
Instrumentos: cuestionario.
Técnicas de procesamiento y análisis de datos:
 estadística descriptiva:
 medida de tendencia central y dispersión. estadística inferencial: prueba de Pearson

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Variable X liderazgo	Según (Hutchinson Heath, 2021) El liderazgo “es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas”. (p.28)	Influencia	Respeto	Cuestionario	Escala nominal – Siempre – Casi siempre – A veces – Casi nunca – Nunca
			Confianza		
			Seguridad		
			Conducta ética y moral		
		Estrategia	competencia		
			Habilidades		
			Conocimientos		
			Desarrollo personal		
		Resultados	Eficacia		
			Logro de objetivos		
			Autonomía		
			Innovación		

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Variable Y Trabajo en equipo	(Acosta, 2014) manifiesta “Un equipo es un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias comprometidas a un objetivo común, con metas de rendimiento y un enfoque por el que se sienten mutuamente responsables”.	Comunicación	Comunicación dentro del equipo	Cuestionario	Escala nominal – Siempre – Casi siempre – A veces – Casi nunca – Nunca
			Manejo de conflictos		
			Información compartida		
		Coordinación	Eficacia y orientación colectiva		
			Participación conjunta		
			Cooperación		
		Complementariedad	Habilidades complementarias		
			Supervisión mutua y apoyo		
		Confianza	Confianza mutua		
			Cohesión		
		Compromiso	Compromiso con el equipo		
			Satisfacción con el equipo		

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
LIDERAZGO	Según (Hutchinson Heath, 2021) El liderazgo “es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas”. (p.28)	La unidad de estudio es la Municipalidad Distrital de Andaymarca, Para medir la variable, Liderazgo , se recurre a la técnica de la encuesta con 12 ítems y el instrumento de cuestionario para la recolección y posterior análisis de datos.	Influencia	Respeto	Su opinión es valorada y respetada por su líder o jefe
				Confianza	El líder o jefe le inspira confianza
				Seguridad	El líder o jefe le garantiza el cumplimiento de los acuerdos tomados
				Conducta ética y moral	El líder o jefe es integra con los colegas y colaboradores
			Estrategia	Competencia	El líder o jefe sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo
				Habilidades	El líder o jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada
				Conocimientos	El líder o jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza
				Desarrollo personal	El líder o jefe te ayuda a encontrar y desarrollar tus fortalezas
			Resultados	Eficacia	El líder o jefe te ayuda a lograr los resultados según lo planificado
				Logro de objetivos	El líder o jefe hace que lograr tus objetivos sea fácil
				Autonomía	El líder o jefe inspira y valora la proactividad
				Innovación	El líder o jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
TRABAJO EN EQUIPO	(Acosta, 2014) manifiesta “Un equipo es un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias comprometidas a un objetivo común, con metas de rendimiento y un enfoque por el que se sienten mutuamente responsables”.	La unidad de estudio es la Municipalidad Distrital de Andaymarca, Para medir la variable, trabajo en equipo , se recurre a la técnica de la encuesta con 12 ítems y el instrumento de cuestionario para la recolección y posterior análisis de datos.	Comunicación	Comunicación dentro del equipo	La comunicación entre los miembros de su equipo es abierta y honesta.
				Manejo de conflictos	Los desacuerdos entre los miembros de su equipo son discutidos abiertamente y resueltos efectivamente.
				Información compartida	Es usted receptivo y comparte información oportuna con todos incluyendo a los que no son sus amigos.
			Coordinación	Eficacia y orientación colectiva	El jefe de equipo hace lo que es necesario para facilitar la realización de su tarea y la creación del equipo como una unidad.
				Participación conjunta	Prefieres trabajar en equipo que en forma individual.
				Cooperación	Desarrolla relaciones de cooperación con miembros del equipo provenientes de otros departamentos
			Complementariedad	Habilidades complementarias	En una tarea colectiva, los miembros de tu equipo poseen habilidades complementarias.
				Supervisión mutua y apoyo	Los miembros de tu equipo en la realización de sus actividades se apoyan y supervisan mutuamente.
			Confianza	Confianza mutua	Existe un alto nivel de confianza entre los miembros de su equipo.
				Cohesión	Cree usted que sus acciones unen al equipo
			Compromiso	Compromiso con el equipo	Los miembros de su equipo cumplen con sus compromisos.
				Satisfacción con el equipo	Las tareas de su departamento involucran y motiva a los miembros trabajar en equipo.

Anexo 4 Instrumento de investigación y constancia de su aplicación
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

ESTIMADO SR(A):

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición liderazgo y trabajo en equipo. Tenga en cuenta que su valiosa información servirá y permitirá hacer propuestas de mejora al respecto.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

NOTA: para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-nunca	2.-casi nunca	3.-a veces	4.-casi siempre	5.-siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

VARIABLE (1): LIDERAZGO

N°		VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
Influencia								
1	Su opinión es valorada y respetada por su líder o jefe							
2	El líder o jefe le inspira confianza							
3	El líder o jefe le garantiza el cumplimiento de los acuerdos tomados							
4	El líder o jefe influye en sus colegas y colaboradores							
Estrategias								
5	El líder o jefe sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo							
6	El líder o jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada							
7	El líder o jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza							
8	El líder o jefe te ayuda a encontrar y desarrollar tus fortalezas							
Resultados								
9	El líder o jefe te ayuda a lograr los resultados según lo planificado							
10	El líder o jefe hace que lograr tus objetivos sea fácil							
11	El líder o jefe inspira y valora la proactividad							
12	El líder o jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes							

VARIABLE (2): TRABAJO EN EQUIPO

N°		VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
La complementariedad.								
1	¿En una tarea colectiva, los miembros de su equipo poseen habilidades complementarias?							
2	¿Los miembros de su equipo en la realización de sus actividades se apoyan y supervisan mutuamente?							
La Confianza								
3	¿Existe un alto nivel de confianza entre los miembros de su equipo?							
4	¿cree usted que sus acciones unen al equipo?							
La Comunicación.								
5	¿La comunicación entre los miembros de su equipo es abierta y honesta?							
6	¿Es usted receptivo y comparte información oportuna con todos incluyendo a los que no son sus amigos?							
7	¿Los desacuerdos entre los miembros de su equipo son discutidos abiertamente y resueltos efectivamente?							
La Coordinación.								
8	¿El jefe de equipo hace lo que es necesario para facilitar la realización de su tarea y la creación del equipo como							
9	¿Desarrolla relaciones de cooperación con miembros del equipo provenientes de otros departamentos?							
10	¿Prefieres trabajar en equipo que en forma individual?							
El Compromiso.								
11	¿Los miembros de su equipo cumplen con sus compromisos?							
12	¿Las tareas de su departamento involucran y motiva a los miembros trabajar en equipo?							

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad: Liderazgo y Trabajo en Equipo

Casos					
Válido		Perdidos		Total	
N	Porcenta je	N	Porcenta je	N	Porcenta je
27	100,0%	0	0,0%	27	100,0%
27	100,0%	0	0,0%	27	100,0%

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	12

Validez del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para: "LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDAYMARCA – HUANCVELICA 2022"

OBJETIVO: Establecer la relación que existe entre: "LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDAYMARCA – HUANCVELICA 2022"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Andaymarca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GUMERCINDO NUÑEZ SOLIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

	Bueno	Regular	Malo
---	-------	---------	------


 SOCIEDAD DE BENEFICENCIA HUANCAYO
 DR. GUMERCINDO NUÑEZ SOLIS
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para "LIBERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDAYMARCA – HUASCAYELICA 2022"

OBJETIVO: Establecer la relación que existe entre: "LIBERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDAYMARCA – HUASCAYELICA 2022"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Andaymarca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

VILMA MUNIVE ORREGO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

*MAESTRO EN ADMINISTRACION
VALORACIÓN:*

Muy bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Malo <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

Vilma

 FIRMA DEL EVALUADOR
 VILMA H MUNIVE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para: "LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDAYMARCA – HUANCVELICA 2022"

OBJETIVO: Establecer la relación que existe entre: "LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDAYMARCA – HUANCVELICA 2022"

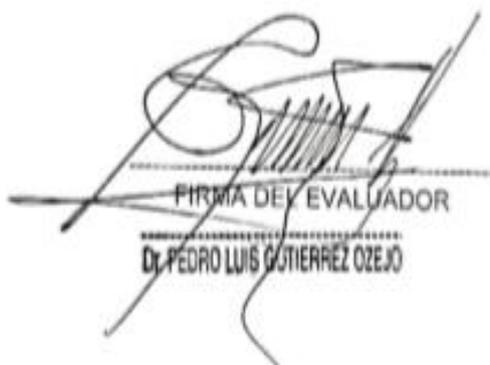
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Andaymarca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. PEDRO LUIS GUTIERREZ OZEJO

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

4: VAR00008		4,00														Visite: 44 de 44 va	
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015		
1	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00		
2	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00		
3	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
4	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		
5	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00		
6	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00		
7	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00		
8	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00		
9	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		
10	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00		
11	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00		
12	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00		
13	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00		
14	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00		
15	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00		
16	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00		
17	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00		
18	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00		
19	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00		
21	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00		
22	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00		

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada

Anexo 7: Consentimiento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDAYMARGA

PROVINCIA DE TAYACAJA - HUANCAMELICA

Creado Mediante Ley N° 30280 - 03 Diciembre 2014

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Andaymarca, 13 de Junio del 2022

CARTA N° 015-2022-A-MDA.T/HVCA

Señorita:
NOEMI DE LA CRUZ CONOVILCA

Presente.-

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.
REF.: LA SOLICITUD CON N° DE REGISTRO 664 DE FECHA 24 DE MAYO DEL 2022

De nuestra consideración

Mediante el presente me dirijo a Usted para saludarlo muy cordialmente en nombre y representación de la Municipalidad Distrital de Andaymarca - Provincia Tayacaja – Departamento Huancavelica ; que por medio del presente, mi despacho **AUTORIZA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, solicitado por la Bachiller NOEMI DE LA CRUZ CONOVILCA, a fin de que se le brinde las facilidades que requiera para la recopilación de datos con fines de titulación, lo que se comunica a su persona para los fines que amerite

Sin otro en particular y a la espera del envío de los respectivos videos, quedamos de ustedes.

Atentamente,



ALCALDÍA
Jesús Yungay Campos
ALCALDE

◆ Plaza Principal S/N Andaymarca
◆ andaymarcamuni@gmail.com
◆ Municipalidad Distrital de Andaymarca – Vraem 2019-2022
◆ 964 425 751

RUC: 20600171390

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento

