

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS



**Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de
Paramonga, 2021**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Administración de
Empresas y Negocios MBA**

Autor:

Cesar Orlando Marcelo Cashpa

Asesor:

Mg. Santos Díaz, Pablo Arnulfo
Código ORCID: 0000-0002-8606-3146

Chimbote – Perú

2021

Índice general

Indice General.....	ii
Indice de tablas	iii
Palabra clave:	iv
Titulo.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introduccion	1
Metodología	18
Resultados.....	21
Análisis y discusión	28
Conclusiones y recomendaciones	31
Referencias bibliográficas.....	33
Anexos	41

Índice de tablas

Nº de tabla	Pág
Tabla 01 aplicación del liderazgo autocrático -----	21
Tabla 02 aplicación del liderazgo transformacional -----	21
Tabla 03 aplicación del liderazgo transaccional -----	22
Tabla 04 Compañerismo entre colaboradores-----	22
Tabla 05 confianza entre colaboradores -----	23
Tabla 06 comunicación entre colaboradores -----	23
Tabla 07 nivel de liderazgo -----	24
Tabla 08 trabajo en equipo-----	24
Tabla 09 relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo -----	25
Tabla 10 relación entre el liderazgo y el compañerismo-----	26
Tabla 11 relación entre el liderazgo y la confianza -----	27
Tabla 12 relación entre el liderazgo y la comunicación-----	28

Palabras clave

Liderazgo, trabajo en equipo.

Leadership, teamwork

Línea de investigación

Línea	:	Talento Humano
Área	:	Ciencias Sociales
Sub Área	:	Economía y negocios
Disciplina	:	Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021**" del (a) estudiante: **MARCELO CASHPA CESAR ORLANDO**, identificado(a) con Código N° **1116000154**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 20 de septiembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Leadership and Teamwork in Paramonga District Municipality, 2021.

Resumen

La finalidad de la tesis es describir la relación del liderazgo y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

La investigación fue básica, correlacional, transeccional, la encuesta se utilizó como técnica, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la población estaba conformado por 50 colaboradores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Como resultado se tiene la relación de nivel positivo entre el liderazgo y el trabajo en equipo, de acuerdo a los resultados que se evidencian en la tabla 13 la significancia es de 0.007 y el coeficiente de correlación de 0.715, infiriendo que las dos variables están aplicándose en la institución, pero de manera deficiente, dado que solamente el 26% de los investigados perciben que el liderazgo se está aplicando de manera óptima de acuerdo a lo mostrado en la tabla 11 y el 30% percibe que existe trabajo en equipo.

Abstract

The purpose of the thesis is to describe the relationship of leadership and teamwork in the district municipality of Paramonga, 2021.

The research was basic, correlational, transectional, the survey was used as a technique, the instrument used was the questionnaire, the population was made up of 50 collaborators from the district municipality of Paramonga, 2021.

As a result, there is a positive level relationship between leadership and teamwork, according to the results shown in table 13, the significance is 0.007 and the correlation coefficient is 0.715, inferring that the two variables are being applied. in the institution, but deficiently, since only 26% of those investigated perceive that leadership is being applied optimally according to what is shown in Table 11 and 30% perceive that there is teamwork.

1. Introducción

Con relación a los antecedentes internacionales se tomó en cuenta las investigaciones de: Cisneros y Paredes (2019) quienes muestran como resultados se ha obtenido que más del 50% de los empleados entiende la relación entre su trabajo diario y el plan estratégico; de igual manera el 50% tiene claro sus objetivos y la forma de alcanzarlos, el 69% conoce los procedimientos y políticas relevantes; concluyo que los lideres son las colaboradores orientadores los cuales deben estar dentro los marcos organizacionales los cuales les permita alcanzar los objetivos establecidos, desde los cargos gerenciales hasta los cargos de menor nivel que se ejercen en la organización o a través a través de la ejecución de las tareas.

Por otro lado, Ramos (2020), en su investigación obtuvo como resultados se evidencia que solamente el 27% percibe que se aplica el liderazgo transformacional a menudo; el 29% percibe que a menudo se influencia por la conducta; el 33% tiene una estimulación intelectual; concluyo que intereses legítimos que comprenden la realidad con las teorías a partir de la observación de la realidad, se aplica el liderazgo transformacional como lideres y los estudiantes, y también aplican el estilo de liderazgo transaccional, orientan a las personas en proceso de formación que permitan la transformación.

Desde la posición de Riquelme (2019), encuentro que existe relación entre el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional, concluyo que existe relación eficiente entre el liderazgo y la eficiencia en situaciones de crisis decisional, en la cual se demuestran tres experiencias y conflictos armados como catástrofes naturales, son situaciones excepcionales en que las fuerzas especiales del grupo de gerentes, los cuales tienen amenazados la práctica de los valores, al tomar decisiones que no están de acuerdo al marco ético.

Así mismo Betancourt (2019), muestra como resultado se obtuvo que el 79% cree que es muy importante el trabajo en equipo; el 31% percibe que el trabajar en coordinación genera un trabajo adecuado en equipo; concluyo que con el trabajo organizado se fortalece el ambiente laboral y el desarrollo de las tareas de los colaboradores de forma efectiva consiguiendo resultados efectivos, que permitan optimizar el tiempo y los recursos, pero también evidencia que se deben mejorar el

dialogo, las actividades de formación, la motivación, la identificación con la organización, la coordinación, y la planificación de las tareas.

Según Giraldo, Monroy y Santamaria (2019), concluyen que falta incluir programas más amplios con relación al diagnóstico de necesidades y permita la intervención, y se enfoque a organizaciones que tengan las falencias sobre el trabajo en equipo, debe diseñarse un proceso de coaching con la cual se logre la adaptación al cambio permitiendo entrenar a los colaboradores desarrollando al máximo su profesionalismo.

Así mismo Lozano (2019) evidencia como resultados obtenidos que los trabajadores tienen sentido de desconfianza a las entidades del estado, con el temor que pueden ser fácilmente removidos de sus cargos; por lo que concluye que los directivos como los servidores deben de demostrar resultados con sus trabajos y vocación de servicio a la sociedad, por lo que también es una tarea de los ciudadanos de elegir bien a sus gobernantes para que puedan administrar adecuadamente sus recursos.

También Aguilar (2018) evidencia como resultado que el 37% percibe que se aplica el liderazgo autocrático; el 19% percibe que se aplica el liderazgo democrático; el 23% percibe que se aplica el liderazgo liberal; concluyo que el liderazgo directivo contribuye en el ambiente de trabajo, de igual manera que en los diferentes niveles influye el liderazgo en el clima organizacional en las instituciones públicas.

Así mismo Argandoña (2019) menciona en sus resultados obtenidos que el 72% esta de acuerdo con la filosofía aplicada por sus jefes; el 28% percibe que sus jefes tienen en cuenta sus ideas; solamente el 11% ésta de acuerdo que se participe activamente en reuniones de trabajo; concluyo que existe el estilo de liderazgo democrático esto se debe porque manejan una dirección efectiva; también determino que los lideres consideran sus equipos de trabajo, creando gente competitiva y comprometida, teniendo desempeños excelentes.

Según Galarza (2019) realizo su investigación obteniendo los resultados que el 30% percibe que se ésta aplicando el liderazgo directivo; y existe correlación entre el liderazgo y desempeño financiero; concluyo que los prototipos y estilos de liderazgo

y el estilo de líder seguidor se relacionan con los resultados financieros en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas.

También Garduño (2020) en su investigación sus resultados fueron que los líderes tienen el control de impulsos, el optimismo, la habilidad social, la expresión emocional, la autoestima y la nobleza, la evaluación y expresión de emociones; concluyo que existe relación positiva entre el liderazgo orientado a las tareas, orientadas a las relaciones y las orientadas al cambio, así como con la forma de comunicar visiones inspiradoras.

En las investigaciones nacionales se cita a: Campos y Ludeña (2019), mencionan que sus resultados fueron que para el 41.7% la aplicación del liderazgo es alto; las habilidades humanas esta en el nivel alto para el 58.3% de los colaboradores; el cumplimiento de los objetivos es alto para el 25% de los colaboradores; para el 41.7% de los colaboradores el nivel de motivación es alta; de igual manera el 50% opina que el desempeño laboral es eficiente; concluyó que el líder permite la mejora de las actividades por parte de los colaboradores, esto se sostiene en el tiempo la cual depende de las personas que lo forman, estas acciones permiten incrementar su desempeño y la identificación con la empresa, se debe aplicar habilidades humanas de liderazgo para mejorar el rendimiento laboral, se debe fomentar el diálogo directo y saludable.

Así mismo Purizaca (2019), en su investigación concluyo que prevalece el liderazgo transaccional, prevaleciendo la solución de dificultades que pudieran existir, transmite confianza a su personal, busca la reflexión del persona sobre las acciones de mejor en su trabajo, resalta las habilidades y actitudes y permiten mejorar su desempeño, motivan de manera constante y permanente al personal mediante un sistema de logros y recompensas, capacitan con frecuencia a su personal.

También Orbegozo (2020) menciona que como resultados encontró que el 67% percibe que el líder es democrático; el 59.6% percibe que la comunicación es eficaz; concluyo que el estilo predominante es el democrático, existe comunicación interna eficaz, también percibió que existe comunicación interna con enfoque autoritario y de confianza entre el estilo democrático en la institución.

Propone Ccanccapa (2019) concluyo que existe asociación positiva del alcalde y la gestión administrativa, presentando correlación positiva débil, el alcalde posee liderazgo autoritario, y debe adoptar estrategias de liderazgo para lograr una buena gestión estos ayudaran a mejorar la gestión.

Así mismo Carrión (2019) en sus resultados demostro la relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional; concluyo que la asociación entre la identificación organizacional y el clima, la valoración física, sueldos, las actividades y responsabilidad de los colaboradores se relaciona con la identificación, la valoración, el desarrollo de sus actividades de forma independiente, las buenas relaciones, la adecuada información se asocia con el compromiso.

También Alberto (2020), evidencia como resultados la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; la conclusión es que se determino la asociación entre el liderazgo, la motivación, la comunicación, el ambiente laboral y el desarrollo de sus actividades de manera eficiente, también es aceptable el ambiente laboral y el desarrollo de sus actividades; la estructura, los procesos, el liderazgo, la motivación, el logro de resultados, el desarrollo adecuado de las actividades y la obtención de las metas en el tiempo esperado, se consideran en el nivel bueno.

De igual manera Gonzales y Heredia (2020) encontró como resultados que el 43.8% percibe que las competencias y virtudes de sus compañeros es determinante en el rendimiento; de igual manera el 43.8% perciben que la experiencia y la formación académica de sus compañeros influye en el rendimiento; así mismo se determina que sus compañeros cumplen con sus tareas por encima de los intereses personales; el 37.5% percibe que las metas son compartidas por sus demás compañeros; concluyo que el trabajo en equipo influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Así mismo Dionicio (2020) evidencia que lograron identificar que el trabajo en equipo es de nivel medio para el 93.3% de los trabajadores, para el 76.7% la complementariedad es de nivel medio; el 63.3% la confianza se ésta dando en un nivel medio; concluyo que el personal asistencial en el centro de salud Peralvillo, el trabajo en equipo es de nivel medio.

Según Musayón (2020) sus resultados obtenidos fueron que existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral; concluyo que existe relación significativa entre las variables trabajo en equipo y el desempeño laboral en los empleados del área de cobranzas de la empresa.

También Mori (2019) encontró como resultados ue se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, concluyo que existe relación directa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

Así mismo Cevallos (2020) sus resultados obtenidos es que se encontró un coeficiente de correlacion de 0.354, y la significancia menor al 5%, por lo que demuestra que las variables muestran cierto nivel de correlación; concluyo que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

De igual manera Peñafiel (2020) obtuvo como resultado que el 93.3% explica que el trabajo en equipo y la productividad laboral es alto; concluyo que existe relación entre la variable trabajo en equipo y la satisfacción laboral.

También Arteaga y Linares (2019) como resultado obtuvo que las variables están relacionadas, por lo que cuando se incrementa el liderazgo, existirá mayor desarrollo del trabajo en equipo; concluyo que existe relación directa entre el liderazgo y el trabajo en equipo.

Así mismo Figueroa (2022) concluyo que existe relación entre las variables, en el entendido que si la comunicación asertiva es positiva llevara a que se incremente la productividad en los equipos de trabajo.

De igual manera Llovera y Vásquez (2021) sus resultados obtenidos fueron que existe deficiencia en el trabajo en equipo y la comunicación interna y existe una correlación débil entre las dos variables; concluyo que existe relación directa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo.

Para la fundamentación científica se tomó en cuenta las teorías de Liderazgo de Rodríguez de San Miguel (2018) quien menciona que el liderazgo es la influencia de los demás, que permiten el cumplimiento de metas, objetivos y la visión de la empresa. Por lo que se señala que el liderazgo es un procedimiento que sucede en un grupo de individuos, ya que un líder necesita de seguidores y este proceso tiene como finalidad

conseguir los objetivos o metas de manera conjunta. El liderazgo se encuentra compuesto por el liderazgo autocrático, transaccional, democrático, transformacional, y dirigido a los subordinados; en la misma línea Fischaman (2017), menciona que mayormente los líderes utilizan la persuasión que es contagiada por la emoción o la razón, en las entidades donde se comparte o de las experiencias que viven. Por otro lado, el líder tiene ciertas habilidades que ayuda a que los colaboradores puedan realizar sus labores; es aquel que se encuentra al mando de un conjunto de personas y la capacidad que tiene es de otorgar motivación a los subordinados con un discurso o de su misma empatía.

De igual manera Rodríguez de San Miguel (2018) indica que existen varias teorías de liderazgo que se encuentra vinculadas con los estilos de liderazgo. El predominante es el liderazgo autocrático, se centra en el dominio, tareas y rendimiento, no incentiva la participación de los colaboradores. Los líderes autocráticos son arbitrarios, controladores, dirigidos hacia el poder, coercitivos, punitivos y de mente cerrada.

Así mismo Fernández (2010), menciona que los líderes conceptualizan la normatividad sobre los cuales se rigen las operaciones en conjunto, además el autócrata define que es lo que tiene que realizar cada grupo y procedimientos de las actividades o tareas desarrolladas, así mismo se encarga de determinar las actividades específicas de sus socios estratégicos, de igual manera elogiar o criticar la labor de cada uno de sus subordinados, no participa en los grupos activamente. Así mismo, mantiene reservadamente sus criterios para valorar, premiar y castigar.

En cuanto a la centralización de autoridad Fernández (2010), menciona que se encarga de definir la normatividad siendo la base sobre la cual desarrollaran sus actividades; en la misma línea Hurtado & Escandón (2016), menciona que el líder autocrático, es el autoritario, que busca lograr las cosas bien hechas, además el líder no participa de manera activa en las actividades, su función se limita a otorgar instrucciones para que se realice las actividades.

El premio y castigo a los colaboradores para Hurtado y Escandón (2016), señalan que líder autocrático siempre está pendiente de los resultados de sus subordinados, de sus acciones es por ello que otorga incentivos y recompensas a los que realizan eficientemente su labor y castigos a quienes no llegan a su expectativa.

Fernández (2010), menciona que el líder autocrático centra la autoridad en ellos, no confían en sus colaboradores para delegar la toma de decisiones, es por ello que las responsabilidades se centralizan, de igual manera Hurtado y Escandón (2016), menciona que el líder autocrático decide las políticas, direcciones y actividades, así mismo la participación de los colaboradores para tomar decisiones no son tomadas en cuenta.

El carisma es un factor muy importante que debe aplicar el liderazgo, según Esparcha et al (2011), mencionan que el líder se caracteriza por su actuar como un guía para los colaboradores y fomenta los anhelos a largo plazo los cuales deben ser logrados en equipo, el líder se identifica con las dificultades y problemas de los colaboradores y fomenta la confianza; en la misma línea Murillo y Herrera (2018), indica que el gerente debe ser una inspiración con sus trabajadores, lograr el respeto y generar motivación.

La inspiración y motivación es una acción que debe realizar el líder para lograr el desarrollo efectivo de las actividades; Murillo & Herrera (2018), mencionan que articular a los trabajadores se lograra definan de manera clara su visión, con lo que se lograra motivar la cual generar productividad e identificación con la empresa; en la misma línea Esparcha et al (2011), mencionan que el líder fomenta a sus trabajadores buenas expectativas y el trabajo en grupo.

Murillo y Herrera (2018), señalan que se debe generar la confianza para que los trabajadores realizan de manera creativa sus actividades, lo cual les permitirá identificar nuevos métodos o procesos para realizar las cosas, logrando el éxito en la empresa; de igual manera Esparcha et al (2011), indican que se fomenta el pensamiento crítico entre los colaboradores, realiza a que se planteen diversas maneras para que efectúen sus labores. Promuevan sus inteligencias y la racionalidad para solucionar inconvenientes.

Fomentar la confianza a cada colaborador permite lograr los objetivos de la empresa; Murillo & Herrera (2018) mencionan que el gerente debe tener dialogo directo con los colaboradores de manera personal o en equipo, el cual permitirá incrementar las relaciones humanas y el intercambio de opiniones o ideas que permitan dar solución a los problemas de la institución; de igual manera Esparcha et al (2011)

mencionan que consiste en la consideración de las acciones individuales al momento de efectuar las actividades.

Los premios contingentes son muy importantes porque permite el reconocimiento de manera permanente a los colaboradores; Uribe & Littlewood (2018), señalan que el líder otorga premios a los trabajadores por conseguir mejorar las actividades por áreas. Además, los estímulos deben darse de acuerdo a los logros, en la misma línea Arrogante (2018), menciona que el líder otorga premios o recompensas como consecuencia de los objetivos logrados.

La administración por excepción de activos es valiosa para el crecimiento de la empresa; Uribe & Littlewood (2018), explican que el líder tiene el control y desarrolla las actividades basadas en las normas y reglamentos. De esa manera siempre supervisa las acciones de los subordinados. El líder siempre se concentra en las irregularidades, errores y fallas; de igual manera Arrogante (2018), menciona que solamente interviene para dar retroalimentación, el líder espera a que se originen irregularidades o errores, cuando sucede aquello entonces proporciona las modificaciones o ajustes correspondientes.

Uribe y Littlewood (2018), mencionan que el líder solamente se hace presente cuando en la labor existen desviaciones en el plan de trabajo e irregularidades. Hacen presencia cuando no logran los estándares de trabajos esperados. No intervienen y si lo hacen solo como última alternativa, de igual manera Arrogante (2018), menciona que el líder interviene solamente si se le necesita, y también cuando se originan las desviaciones.

El Trabajo en equipo para Prieto & Therán (2018), menciona que las personas tienen la naturaleza de ser productivas, eso quiere decir que humanizar las labores es originar productividad. También lo consideran como grupo de personas que cooperan entre ellos para efectuar una labor en conjunto. De ahí se desprende que el equipo debe tener objetivos en común o un propósito para que laboren juntos, la experiencia y habilidades para lograr relaciones interdependientes, el compromiso hacia la labor, confianza, comunicación, y responsabilidad para conseguir resultados más efectivos.

Durán (2018), menciona que es muy importante en todos los integrantes del equipo en que se respeten entre sí mismos y a sus compañeros. Además, para que se desarrolle relaciones personales y profesionales de calidad se debe cuidar que en todo momento el respeto se mantenga y se interiorice como una norma básica y obligada para todos los integrantes del equipo; en la misma línea Ibañez (2011), explica que se entiende por respeto, la acción por el cual un sujeto tiene empatía y actúa tomando en consideración sus intereses, capacidades, debilidades, competencias, fortalezas, miedos y sentimientos de la otra persona. Además, las consideraciones hacia los demás comienza por uno mismo. El valor del auto respeto puede ser algo que muchas veces se considera como elemental, aunque no se practica mucho.

La empatía es muy importante para crear grupos cohesionados, Moya (2016), señala que la empatía es una capacidad muy importante para laborar en equipo, ya que sin empatía las relaciones laborales no funcionan, incluso son desastrosos y como consecuencia llevan al equipo y a la empresa al fracaso y en algunas situaciones a la desaparición. El entorno laboral se encuentra conformada por personas y por relaciones humanas que se establecen entre ellas, ya sea dos personas o entre más. Es por ello que la empatía es muy sustancial en todos los ámbitos de la entidad, ya que es un poder que ayuda a conocer el estado situacional de los demás, ponerse en su lugar; también Arenal (2011), menciona que la empatía se conceptualiza como la capacidad de comprender a los demás; Además, las personas con empatía tienen una serie de actitudes lo cuales son: Escucha sin perjuicio; Toman atención a los que cuentan y demuestran intereses; Tienen la habilidad de reconocer y recompensar a los logros de los demás.

González (2019), señala que la amistad origina a que las personas se sientan más feliz y también aumenta la producción. En toda organización, las relaciones de amistad entre los colaboradores originan un agradable ambiente laboral ya que las personas se sienten más contenta y se aprecia mejor el entorno de trabajo. Además, en el trabajo en equipo se valora más es la amistad, ya que existe más lealtad y la consecución de los equipos; Ibañez (2011), señala que los trabajos en equipo, mayormente se valora la amistad, en lo cual existe mayor lealtad y la consecución de las metas de equipo indiferente de la causa de la entidad, se logra por la fuerza de la lealtad con sus compañeros. Además, con el pasar del tiempo la amistad se fortalece

espontáneamente, la convivencia lleva consigo aficiones, gustos e interés en común, en donde se comparte preocupaciones, tristezas, alegrías y la seguridad de contar con un apoyo incondicional.

Durán (2018), señala que cuando trabajamos en equipo ponemos nuestro resultado individual al servicio de todo el equipo. Además, sin confianza es imposible a que el equipo funcione de manera adecuada. la confianza es aquel pegamento que mantiene unido los lazos como conjunto y cuando se origina la ruptura llegamos a perderla. Sin confianza no existe la comunicación sana, ni debates productivos ni se puede originar sinergias positivas. Por otro lado, la confianza se basa en las 3 c los cuales son: Confianza en las habilidades; Confianza en las personas.

La confianza en las habilidades del personal es importante para lograr los resultados esperados; Dennis et al (2018), mencionan que es una confianza que se da en los integrantes del equipo la que posibilita de contribuir y poder utilizar sus conocimientos para ejercer una influencia positiva. Los integrantes desarrollan este tipo de confianza por medio del aprovechamiento de sus habilidades y competencias de los demás, la búsqueda de los aportes de otros integrantes. Además, debe confiar en la capacidad permite la innovación que los equipos necesitan para que sean competitivos.

Dennis et al. (2018), señalan en esta dimensión se representa la intención de interés mutuo y es por donde empieza una relación de equipo. Los integrantes del grupo se apoyan mutuamente y siempre consideran los intereses de los demás. Además, todos los equipos deben tener confianza en el carácter debido a que es básica para que sean eficaces. Los integrantes del equipo desarrollan esta confianza cuando cumplen con su palabra. De esa forma, se origina una visión mutua de fiabilidad y confianza dentro del equipo, también Ibáñez (2011), señala que cada integrante del grupo tiene confianza en los demás integrantes. Además, se interesan por los demás y no solamente de sí mismo.

Dennis , Michelle y Hudnut (2018), señala que la confianza en la comunicación ayuda mucho a que se incremente la colaboración y origina un entorno seguro para que los integrantes del equipo interactúen de manera directa, no solo es para facilitar la información, sino también para dar solución a los problemas, dudas y

otorgar feedback que ayuda a conseguir un aprendizaje y un crecimiento más profundo. Por medio de la confianza en la comunicación, los integrantes del equipo son más transparentes, comunicándose de manera clara y directa; así mismo Ibáñez (2011), menciona que se debe generar confianza para que la comunicación incentive el apoyo de los demás y hace a que los integrantes del grupo puedan dialogar directamente y segura, no solamente para otorgar información, sino que para dar solución a los problemas, dudas, preocupaciones y otorgar comentarios para que aprendan y se desarrollen a profundidad.

Durán (2018), indica que la comunicación es muy importante para lograr un buen clima organizacional el cual permite coordinar, definir tareas y los objetivos intermedios, intercambian conocimientos, informaciones y opiniones; de igual manera Noguera (2013), menciona que, con la comunicación multidimensional y abierta, en los integrantes del equipo puedan vestir sus opiniones con confianza, se debe establecer medios de comunicación eficientes. Para lo cual los equipos deben contar con la información pertinente y clara para que puedan tomar decisiones; en la misma línea Rodríguez (2011), menciona que en el trabajo en equipo busca fomentar el dialogo abierto entre todos los miembros, aspecto importante para desarrollar las actividades.

Díaz y Guzmán (2014), menciona que asumir la formalidad en el dialogo permite desarrollar las actividades de manera efectiva, permitiendo establecer estándares para medir el desempeño de los colaboradores, realizar los correctivos necesarios a través de la retroalimentación.

Díaz y Guzmán (2014), explica que el dialogo espontaneo es igual de importante que la comunicación formal, porque a través de ella se puede realizar coordinaciones directas entre todos los miembros de la organización; de igual manera Toala et al (2017), menciona que la comunicación informal se comprende como aquella información no oficial que da entre el trabajo en equipo.

La investigación tiene la justificación práctica porque se presentó resultados a cerca de la aplicación del liderazgo y el desarrollo de las actividades de manera sinérgica (trabajo en equipo), en la municipalidad distrital de Paramonga, el cual será tomado como referencia o ayuda para que la entidad objeto de estudio y otras entidades

(gobiernos locales) puedan dar solución a sus problemas relacionados con la gestión institucional, teniendo como resultado el brindar un servicio de calidad al usuario

Así mismo se justifica teóricamente, porque se plantearon nuevas teorías las cuales fueron contrastados con estudios previos, los cuales tienen relación con nuestras variables de estudio; estas teorías planteadas serán tomadas como base para profundizar en la investigación por otros investigadores.

De igual manera se justifica científicamente, porque para dar respuesta de manera precisa a nuestros objetivos, problemas y las hipótesis planteadas, se utilizó el método científico, logrando obtener teorías válidas y objetivas que permitan medir el estado situacional del liderazgo y el trabajo en equipo.

También se justifica metodológicamente, porque se realizó la investigación de manera estructurada, teniendo como referencia el protocolo establecido por la Universidad, y el proceso sistémico de investigación, permitiéndonos establecer los métodos, tipo, alcance y diseño de investigación, así como las técnicas y los instrumentos, permitiéndonos obtener los resultados de manera objetiva, con la cual planteamos las conclusiones y recomendaciones.

La justificación social se da porque con las recomendaciones planteamos alternativas de solución, que de ser aplicados por los funcionarios y servidores de la municipalidad les permitirá mejorar, el desarrollo de sus actividades, cumplir con sus metas establecidas, ofertando un servicio óptimo a todos los ciudadanos, y fomentar el crecimiento económico del distrito.

Se describió la realidad problemática como sustento de nuestra investigación para lo cual se tomó a lo expresado por Rodríguez (2020) quien explica que las dificultades que enfrentan las instituciones públicas a nivel internacional, está relacionado entre otros con la dificultad para comunicar, el cual es producto de las complejas situaciones del mercado, dificultado la comunicación de los líderes en sus diferentes niveles; a esto se suma el no comprometerse con las instituciones que perjudica el implementar cosas, la falta de capacidad que tienen para gerenciar de manera adecuada las instituciones, por los lazos amicales con los trabajadores que dificulta la toma de decisiones, desvirtuando la cultura organizacional; así mismo Estrod (2020) menciona que la dificultad en la integración de los colaboradores a nivel internacional, está

relacionado porque son heterogéneos en su manera de pensar, por lo que encontramos a los sabelotodo, la evasión de sus responsabilidades, la falta de lluvia de ideas, la falta de confianza, los problemas en la comunicación.

También Vigorena (2020) menciona que en América latina las entidades públicas tienen problemas para trabajar en equipo, la inversión que realizan en programas de desarrollo no es efectiva; en la misma línea (AmericaEConomia.com, 2020) explica que no existe un adecuado liderazgo en las entidades públicas; dado que el 51% no invierte en desarrollo de personal; el 40% expresa que los fondos son insuficientes, solamente el 19% expresa que tiene líderes que los sucederán, dificultado el desarrollo de sus actividades.

Redacción Gestión (2020) menciona que en el Perú que los gerentes no han consolidado su capacidad de liderazgo; por lo que se evidencia conflictos internos, falta de compromiso, la falta de colaboración, evasión de responsabilidades, la falta de enfoque por resultados; los problemas de comunicación, lo que no permite que se desarrolle las actividades en equipo; los problemas que se han generado los cuales están relacionados con la falta de liderazgo y trabajo en equipo, se percibe en la municipalidad distrital de Paramonga, agudizándose aun más por lo ocurrido en la pandemia, dado que se dio el aislamiento forzado, con la cual se individualizó el trabajo, dificultando la coordinación de los trabajos en todo los niveles, y el liderazgo se ha visto mermado afectando el desarrollo de las tareas de los involucrados, el cual se percibe con la atención inadecuada a los usuarios; por lo que nació el interés de realizar la investigación para demostrar de manera científica el estado situacional del trabajo en equipo y el liderazgo en la municipalidad, las cuales nos permitirá plantar alternativas de solución y de esa manera superar sus dificultades

Con referencia al problema general planteado es: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021?

En la conceptualización y operacionalización de las variables se consideró: tenemos las definiciones de Liderazgo de acuerdo a Palomo (2013) menciona que está relacionado con la capacidad que tienen para motivar, influir, organizar y realizar acciones para que se logre las metas y objetivos de manera conjunta. El liderazgo se puede aplicar de manera diferente y adecuarse a las circunstancias y los momentos que

se presenten en la empresa, para lo cual se debe analizar si se aplica el líder autocrático, liberal o democrático

Así mismo Ayoub (2011) menciona que el líder autocrático tiene una característica en donde las técnicas de trabajo, políticas y las operaciones son decisiones que los toma el líder sin tener en consideración la opinión de los demás integrantes del grupo, en sus subordinados destacan la obediencia, lealtad y observación de los roles que se originan por medio de los ejercicios de poder, generalmente de cohesión y de recompensa.

Salcedo (2018), menciona que el liderazgo transformacional no es el sinónimo, ni el parecido del liderazgo carismático, si bien hay quien los entiende de forma análoga. Bueno si nos centramos a lo que menciona Bernad Bass, observamos que delegan poder en sus subordinados. Así mismo, permite que los colaboradores sean independientes, en la misma línea Esparcha, Noruega y Dolores (2011), menciona que el objetivo es motivar a sus colaboradores, para que puedan identificar sus potencialidades, que permiten el logro de metas como grupos. Por otro lado, el liderazgo transformacional tiene 4 componentes los cuales son: El carisma, La inspiración, La estimulación intelectual, Consideración individualizada; de igual manera Murillo y Herrera (2018) mencionan que los gerentes buscan la motivación permanente para que sus colaboradores logren sus objetivos y se genere un efecto sinérgico en los equipos de trabajo.

Para Beauchamp y Eys (2017), mencionan que el liderazgo transaccional conlleva elementos de recompensas contingente y de gestión por excepción. Los líderes que reconocen a sus colaboradores y les recompensa por su buen trabajo muestran conductas de recompensas contingentes. En cambio, la gestión por excepción puede ser pasiva o activa, la forma pasiva espera a que suceda errores y emprende una acción de corrección. En conjunto, los dos elementos del liderazgo transaccional se ocupan de la gestión, en otras palabras, es de asegurarse de que las cosas sucedan o se realizan de forma correcta, en la misma línea Arrogante (2018), menciona que el liderazgo transaccional o también llamado timonel, es un estilo de liderazgo efectivo y es de los que se emplea más. Es el líder quien dice que realizar, lo monitoriza y corrige si es necesario. Una de las desventajas del liderazgo transaccional, que no es

lo suficiente mente efectiva para desarrollar el talento y la potenciación de los colaboradores, lo que a la larga origina a que los colaboradores renuncien o se vayan a otras entidades; en la misma línea Uribe y Littlewood (2018), señala que la política del liderazgo transaccional es de motivar a los subordinados para que intercambiar premios con ellos para un rendimiento de servicios. Se distingue ya que los servidores se encuentran motivados para laborar por metas y de necesidad de actualización, en otras palabras, es una motivación por su propio interés del colaborador.

El trabajo en equipo es sumamente valioso para generar colaboradores en potencia; Vallejo (2016), menciona que desarrollar las actividades de manera sinérgica permite plantear objetivos corporativos, así mismo los integrantes tienen y comparten los mismos intereses, y toman decisiones corporativas.

El compañerismo se desarrolla de acuerdo a la cohesión de grupos; Durán (2018), menciona que son muchos los momentos en que se van a necesitar de los unos a otros, de esa manera si se vive el compañerismo es una acción de generosidad y de aporte al conjunto, podemos superar cualquier situación difícil sin mayores consecuencias. Además, las características que tiene el compañerismo generalmente responden a ciertos comportamientos de los integrantes del equipo los cuales son el respeto, confianza, amistad, empatía; en la misma línea Muñoz (2018), menciona que el compañerismo se entiende como la relación afectiva y de apoyo que se da entre los integrantes del equipo, con muestras de comprensión y respaldado ante la adversidad y otras situaciones. Para mostrar el compañerismo en el trabajo, se debe de crear una relación de respeto, confianza, amistad, empatía; de igual manera Ibáñez (2011), señala que el compañerismo ayuda mucho en el trabajo en equipo, ya que es un vínculo que se establece entre los integrantes del equipo. Así mismo, es una pieza clave para lograr la armonía en el grupo. Además, el compañerismo crea lazos entre las personas que laboran juntas y es vital ya que origina un clima laboral favorable en la empresa.

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo	Palomo (2013) es la capacidad motivar, influir,	El liderazgo se medirá a través del	Liderazgo autocrático	Centralización de autoridad	1 – 2
				Toma de decisiones	3 – 4

	organizar y realizar acciones para que se logre las metas y objetivos de manera conjunta. El liderazgo se puede aplicar de manera diferente y adecuarse a las circunstancias y los momentos que se presenten en la empresa.	liderazgo autocrático, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional	Liderazgo transformacional	Premia o castiga a sus colaboradores	5 – 6
				Inspiración y motivación	7 – 8
				Estimulación intelectual	9 – 10
			Liderazgo transaccional	Consideración individualizada	11 – 12
				Premios	13 – 14
				Administración de activos	15 – 16
				Administración de pasivos	17 – 18
Trabajo en equipo	Vallejo (2016), menciona que desarrollar las actividades de manera sinérgica permite plantear objetivos corporativos, así mismo los integrantes tienen y comparten los mismos intereses, y toman decisiones corporativas	El trabajo en equipo se medirá a través del compañerismo, confianza y comunicación	Compañerismo	Respeto	1 – 2
				Empatía	3 – 4
				Amistad	5 – 6
			Confianza	Confianza en las habilidades	7 – 8
				Confianza en las personas	9 – 10
				Confianza en la comunicación	11 – 12
			Comunicación	Comunicación formal	13 – 14
				Comunicación informal	15 – 16
				Comunicación horizontal	17 – 18

Nos planteamos la siguiente hipótesis: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Las hipótesis específicas planteadas fueron las siguientes: El liderazgo se relaciona con el compañerismo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021; El liderazgo se relaciona con la confianza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021; El liderazgo se relaciona con la comunicación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

El objetivo general planteado fue describir la relación del liderazgo con el trabajo en equipo municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Los objetivos específicos planteados fueron los siguientes: Conocer la relación entre el liderazgo y el compañerismo en los trabajadores de la municipalidad distrital

de Paramonga, 2021; Conocer la relación entre el liderazgo y la confianza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021; Conocer la relación entre el liderazgo y la comunicación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

2. Metodología

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se aplicó la investigación básica, porque se realizó el análisis a teorías y en base a ello los conocimientos fueron ampliados.

Diseño de investigación

De acuerdo al alcance fue correlacional porque se midió la intensidad con la que se relacionan las variables de estudio; de corte transversal porque los datos se obtuvieron en un solo momento, y no se transformó o manipuló.

Población y muestra.

Población

Los elementos de la población son 50 colaboradores de la municipalidad distrital de Paramonga.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de investigación

Encuesta:

Nos permitió obtener datos de los elementos de estudio con la cual nos permitió dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Instrumentos de investigación

Cuestionario

Estaba regulado a través de la escala de Likert, permitiéndonos obtener datos de los investigados a cerca de la percepción que tienen de las variables de estudio

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos

Validación de los instrumentos de las variables liderazgo y trabajo en equipo.

N°	Apellidos y nombres del experto	Valoración cuantitativa	Criterio o Juicio
01	Vergaray Huamán José	0.86	Validez buena
02	García Soto Carlos	0.83	Validez buena
03	Jara Pajuelo, Tito Armando	0.82	Validez buena

Interpretación

Como resultado de la evaluación de los expertos se ha obtenido la validez buena de los instrumentos.

Confiabilidad de los instrumentos

Variable liderazgo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,702	18

Interpretación

Se obtuvo la confiabilidad de 0.702, por lo que se infiere que el instrumento tiene confiabilidad optima.

Variable trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,805	18

Interpretación

Se obtuvo la confiabilidad de 0.805, por lo que se infiere que el instrumento tiene confiabilidad optima.

Procesamiento y análisis de datos

Se realizó a través del software estadístico SPSS, que a través de la aplicación de la frecuencia y el Rho de Spearman se obtuvieron los resultados.

Se realizó el análisis de las tablas descriptivas e inferenciales con la cual nos planteamos las conclusiones.

3. Resultados

Análisis descriptivos de datos

Tabla 01

Aplicación del liderazgo autocrático en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	18.0%
Casi siempre	11	22.0%
Algunas veces	12	24.0%
Casi nunca	8	16.0%
Nunca	10	20.0%
Total	50	100,0 %

Interpretación

En la tabla 01, se muestra que el 40% del total perciben que siempre o casi siempre se aplica el liderazgo democrático; el 24% algunas; el 20% nunca; y el 16% casi nunca.

Tabla 02

Aplicación del liderazgo transformacional en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	14.0%
Casi siempre	9	18.0%
Algunas veces	13	26.0%
Casi nunca	10	20.0%
Nunca	11	22.0%
Total	50	100,0 %

Interpretación

En la tabla 02, se muestra que el 32% del total perciben que siempre o casi siempre se aplica el liderazgo transformacional; el 26% algunas veces; el 22% nunca; y el 20% casi nunca.

Tabla 03

Aplicación del liderazgo transaccional en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	12.0%
Casi siempre	8	16.0%
Algunas veces	14	28.0%
Casi nunca	12	24.0%
Nunca	10	20.0%
Total	50	100,0 %

Interpretación

En la tabla 03, se muestra que el 28% del total perciben que siempre o casi siempre aplica el liderazgo transaccional; el 28% algunas veces; el 24% casi nunca; y el 20.0% nunca.

Tabla 04

Compañerismo entre colaboradores en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	16.0%
Casi siempre	10	20.0%
Algunas veces	11	22.0%
Casi nunca	9	18.0%
Nunca	12	24.0%
Total	50	100,0 %

Interpretación

En la tabla 04, se muestra que el 26% opinan que siempre o casi siempre existe compañerismo entre colaboradores; el 22% algunas veces; el 18% casi nunca.

Tabla 05

Confianza entre colaboradores en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	20.0%
Casi siempre	8	16.0%
Algunas veces	13	26.0%
Casi nunca	10	20.0%
Nunca	9	18.0%
Total	50	100,0 %

Interpretación

En la tabla 05, se muestra que el 26% opinan que algunas veces existe confianza; el 20% mencionan que siempre existe confianza; el 20% mencionan que casi nunca existe confianza; el 18% mencionan que nunca existe confianza; el 16% mencionan que casi siempre existe confianza.

Tabla 06

Comunicación entre colaboradores en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	14.0%
Casi siempre	9	18.0%
Algunas veces	14	28.0%
Casi nunca	8	16.0%
Nunca	12	24.0%
Total	50	100,0 %

Interpretación

En la tabla 06, se muestra que el 28% opinan que algunas veces existe comunicación; el 24% opinan que nunca existe comunicación; el 18% opinan que casi siempre existe comunicación; el 16% opinan que casi nunca existe comunicación; el 14% opinan que siempre existe comunicación.

Tabla 07

Liderazgo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	10.0%
Bueno	8	16.0%
Regular	13	26.0%
Malo	9	18.0%
Pésimo	15	30.0%
Total	50	100,0 %

Interpretación

En la tabla 07, se muestra que el 30% del total perciben que el nivel del liderazgo es pésimo; el 26% regular; el 18% malo; el 16% bueno y el 10% excelente

Tabla 08

Trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	6	12.0%
Bueno	9	18.0%
Regular	10	20.0%
Malo	12	24.0%
Pésimo	13	26.0%
Total	50	100,0 %

Interpretación

En la tabla 08, se muestra que el 26% del total perciben que el nivel de trabajo en equipo es pésimo; el 24% del total perciben mal trabajo en equipo; el 20% del total perciben regular trabajo en equipo; el 18% del total perciben un buen trabajo en equipo; el 12% del total perciben un excelente trabajo en equipo.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: El liderazgo se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Ho: El liderazgo no se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021

Tabla 09

<i>Relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.</i>		
	Correlaciones	Trabajo en equipo
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,715**
	Sig. (bilateral)	,007
	N	50

Interpretación

En la tabla 09, se percibe la significancia de 0,007 y el coeficiente de correlación de 0,715; demostrando la relación directa positiva y considerable entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Hipótesis específica 1.

Ha: El liderazgo se relaciona de manera positiva con el compañerismo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Ho: El liderazgo no se relaciona de manera positiva con el compañerismo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021

Tabla 10

Relación entre el liderazgo y el compañerismo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

	Correlaciones	Compañerismo
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,791**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Interpretación

En la tabla 10, se percibe la significancia de 0,000 y el coeficiente de correlación de 0,791; demostrando la relación directa positiva y considerable entre el liderazgo y el compañerismo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Hipótesis específica 2.

Ha: El liderazgo se relaciona de manera positiva con la confianza en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Ho: El liderazgo no se relaciona de manera positiva con la confianza en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021

Tabla 11

Relación entre el liderazgo y la confianza en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

	Correlaciones	Confianza
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,935**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	50

Interpretación

En la tabla 11, se percibe la significancia de 0,001 y el coeficiente de correlación de 0,935; demostrando la relación directa positiva y considerable entre el liderazgo y la confianza en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Hipótesis específica 3.

Ha: El liderazgo se relaciona de manera positiva con la comunicación en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

Ho: El liderazgo no se relaciona de manera positiva con la comunicación en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021

Tabla 12

Relación entre el liderazgo y la comunicación en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

	Correlaciones	Comunicación
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,692**
	Sig. (bilateral)	,008
	N	50

Interpretación

En la tabla 12, se percibe la significancia de 0,008 y el coeficiente de correlación de 0,692; demostrando la relación directa positiva media entre el liderazgo y la comunicación en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.

4. Análisis y discusión

4.1. En la tabla 09, se evidencia una significancia de ,007 y una correlación de ,715; demostrando la existencia de relación positiva entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021; pero que en cuanto al nivel de aplicación, se evidencia una percepción negativa de los colaboradores dado que solamente el 26% percibe que la aplicación del liderazgo es óptimo, de acuerdo a lo mostrado en la tabla 07; y el 30% de los investigados opina que el trabajo en equipo es óptimo, de acuerdo a lo mostrado en la tabla 08; los resultados coinciden con Betancourt (2019), quien expresa que con el trabajo organizado se fortalece el ambiente laboral y el desarrollo de las tareas de los colaboradores de forma efectiva consiguiendo resultados efectivos, que permitan optimizar el tiempo y los recursos; en la misma línea Campos y Ludeña (2019), manifiesta que se debe aplicar las habilidades humanas, fomentar el diálogo directo y saludable para mejorar el rendimiento laboral.

Los investigadores expresan que el liderazgo es un factor fundamental para incremental el desempeño de los colaboradores y es importante tomar en cuenta en la gestión de los recursos humanos, de igual manera expresan que el trabajo en equipo fortalece el clima organizacional y permite el desarrollo efectivo de las actividades de los colaboradores.

4.2. En la tabla 10, se evidencia una significancia de ,000 y una correlación de ,791; demostrando la existencia de relación positiva entre el liderazgo y el compañerismo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021; pero que en cuanto al compañerismo en la tabla 04, se evidencia una percepción negativa, porque solamente el 36% de los investigados perciben que si existe compañerismo; los resultados coinciden con Carrión (2019) quien explica la asociación entre la identificación organizacional y el clima laboral, la valoración física, sueldos, las actividades y responsabilidad de los colaboradores se relaciona con la identificación, la valoración, el desarrollo de sus actividades de forma independiente, las buenas relaciones, la adecuada información se asocia con el compromiso.

Los investigadores expresan que factores como las relaciones interpersonales, el liderazgo, la motivación laboral, la comunicación interpersonal son factores muy importantes para incrementar el nivel del compromiso de los colaboradores y desarrollar de manera adecuada sus actividades en la organización.

- 4.3. En la tabla 11, se evidencia una significancia de ,001 y una correlación de ,935; demostrando la existencia de la relación positiva entre el liderazgo y la comunicación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021; pero que en cuanto a la confianza entre colaboradores en la tabla 05, se evidencia una percepción negativa, porque solamente el 36% de los investigados perciben que si existe confianza entre colaboradores; los resultados coinciden con **Purizaca** (2019), explica que prevalece el liderazgo transaccional, el cual transmite confianza a su personal, busca la reflexión del personal sobre las acciones para mejorar en su trabajo, resalta las habilidades y actitudes y permiten mejorar su desempeño, motivan de manera constante y permanente al personal mediante un sistema de logros y recompensas, capacitan con frecuencia a su personal.

Los investigadores expresan que la comunicación interpersonal, la aplicación adecuada de los estilos de liderazgo, como el líder transaccional, fomentar la confianza entre los trabajadores para que realicen sus tareas con eficiencia, para lo cual se debe aplicar el sistema de logros y recompensas, y dotarles de competencias a través de las capacitaciones de manera permanente.

- 4.4. En la tabla 12, se evidencia una significancia de ,001 y una correlación de ,692; demostrando la existencia de la relación positiva entre el liderazgo y la comunicación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021; pero en cuanto a la comunicación entre colaboradores en la tabla 06, se evidencia una percepción negativa, dado que solamente el 32% perciben que siempre existe comunicación asertiva; los resultados coinciden con Campos y Ludeña (2019), explica que se debe aplicar habilidades humanas para mejorar el rendimiento laboral, se debe fomentar la comunicación asertiva; en la misma línea **Purizaca** (2019), explica que se debe transmitir confianza a su personal,

busca la reflexión del persona sobre las acciones de mejor en su trabajo, resalta las habilidades y actitudes y permiten mejorar su desempeño, motivan de manera constante y permanente al personal mediante un sistema de logros y recompensas, capacitan con frecuencia a su personal.

Los investigadores expresan que las habilidades humanas son muy importantes para transmitir confianza al personal, que permitan desempeño eficiente y efectivo de sus actividades.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Existe relación positiva entre el liderazgo y el trabajo en equipo, de acuerdo a los resultados que se evidencian en la tabla 09, significancia de 0.007 y el coeficiente de correlación de 0.715, lo que se infiere que las dos variables están aplicándose en la institución, pero de manera deficiente, dado que solamente el 26% de los trabajadores perciben que el liderazgo se está aplicando de manera adecuada; y el 30% percibe que existe trabajo en equipo es adecuado.

Existe relación positiva entre el liderazgo y el compañerismo, se evidencia con los resultados obtenidos en la tabla 10, la significancia de 0.000 y el coeficiente de correlación de 0.791, así mismo se infiere que las dos variables están aplicándose en la institución, pero de manera deficiente, porque solamente el 26% de los trabajadores perciben que el liderazgo se está aplicando de manera adecuada; y el 36% percibe que existe compañerismo.

Existe relación positiva entre el liderazgo y la confianza, se evidencia con los resultados obtenidos en la tabla 11, la significancia de 0.001 y el coeficiente de correlación de 0.935, así mismo se infiere que las dos variables están aplicándose en la institución, pero de manera deficiente, porque solamente el 26% de los trabajadores perciben que el liderazgo se está aplicando de manera adecuada; y el 36% percibe que existe confianza entre colaboradores.

Existe relación positiva media entre el liderazgo y la comunicación, se evidencia con los resultados obtenidos en la tabla 12, la significancia de 0.001 y el coeficiente de correlación de 0.692, así mismo se infiere que las dos variables están aplicándose en la institución de manera deficiente, porque solamente el 26% de los investigados perciben que el liderazgo se está aplicando de manera adecuada; y el 32% opina que existe comunicación entre colaboradores.

5.2. Recomendaciones

A los funcionarios y servidores de la municipalidad distrital de Paramonga deben aplicar el liderazgo contingencial, lo que significa aplicar los estilos de liderazgo de acuerdo a las circunstancias que se presenten, de tal manera que los colaboradores reciban el accionar del líder de manera positiva y no más bien como una acción negativa, se debe pensar que los individuos por naturaleza son seres sociales y desde ese enfoque se debe seguir fomentando el trabajo en equipo, en la cual se desarrolle el trabajo coordinado, permitiéndoles plantear sus opiniones para la solución de los problemas.

A los responsables de la administración del personal reforzar los valores tales como el respeto, fomentar las relaciones humanas tales como la amistad, el compañerismo, la comunicación empática entre los colaboradores de todos los niveles jerárquicos de la institución, estas acciones permitirán que se incremente de manera positiva el desempeño del personal teniendo como beneficiario a la sociedad.

Los funcionarios y servidores de la municipalidad, deben realizar una selección adecuada de profesionales, los cuales deben estar relacionados con el perfil del puesto, y realizar un diagnóstico situacional de las áreas, para evaluar el desempeño del personal, de ser necesario reubicarlos en otras áreas de acuerdo a sus capacidades y habilidades, este accionar permitirá que desarrollen sus actividades con confianza, mayor seguridad, se lograra una comunicación efectiva y por ende mayor seguridad en la toma de decisiones.

Analizar y seguir incrementado la efectividad en la comunicación que se genera en toda la institución en los diferentes niveles jerárquicos, y debe lograrse un equilibrio dinámico entre la comunicación formal, la cual obedece a una estructura establecida, y normalizada a través de los instrumentos de gestión como el ROF y el MOF, en las cuales se define las líneas de autoridad, subordinación y la comunicación informal que es la comunicación espontánea y natural que se vierte entre los colaboradores de las diferentes áreas y niveles jerárquicos, siendo esto un factor fundamental para la efectividad en la comunicación y lograr coordinaciones en tiempo real.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, E. A. (2018). *Estilos de liderazgo en el clima organizacional del recinto de Aduana Interior La Paz*. Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/19211/PSI-1178.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alberto, M. J. (2020). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018*. Tesis para optar el título profesional de Economista, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco - Perú. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1941/1/T026_42708042_T.pdf
- AmericaEConomia.com. (8 de 12 de 2020). *Mba&educación ejecutiva*. Recuperado el 16 de 12 de 2021, de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/el-74-de-las-empresas-en-latinoamerica-posee-una-estrategia-de-liderazgo>
- Arenal , C. (2011). *Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes en instituciones* (Primera edición ed.). España: Publicaciones Vértice S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=VGLX5mTBbqWC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Argandoña, R. A. (2019). *Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo*. Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andres. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14878/TG-4016.pdf?sequence=1>
- Arrogante , B. A. (2018). *Organizacion de eventos empresariales*. España: Ediciones Paraninfo, SA. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA17&dq=liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjmxfsD9tnzAhX4q5UCHVDoDng4HhDoAXoECAMQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transaccional&f=false>
- Arteaga, L. E., & Linares, D. R. (2019). *Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un instituto de Cajamarca para el año 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada del Norte, Cajamarca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23072/Arteaga%20Leyva%20Lesly%20Elizabeth%20-%20Linares%20Murrugarra%20Dani%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayoub , L. J. (2011). *Estilos de Liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Mexico: Mind Garden, Inc. Derechos reservados- Copyright c 1995. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&printsec=frontcover&dq=el+estilo+de+liderazgo+autocr%C3%A1tico&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=el%20estilo%20de%20liderazgo%20autocr%C3%A1tico&f=false

- Beauchamp, M. R., & Eys, M. A. (2017). *Dinámicas de grupo en el ejercicio*. Barcelona, España: Editorial Paidotribo. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=p1ORDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Betancourt, F. L. (2019). *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la PUCESE*. Trabajo de Tesis aprobado para obtener el título de Magister en Administración de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Central, Esmeraldas - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/645/1/BETANCOURT%20AGUILAR%20%20FREDDY%20LEONARDO.pdf>
- Campos, M. M., & Ludeña, C. R. (2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crsiol S.A.C. en el periodo 2017*. Tesis para optar el título de licenciado en Administración y Gestión de Empresas, Universidad Peruana de las Américas, Lima - Perú. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrion, Y. (2019). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en Administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María - Perú. Obtenido de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1539/YCU_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccancapa, L. B. (2019). *El liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Phara, periodo 2018*. Tesis para optar el título profesional de contador público, Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11281/Benito_Ccancapa_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cevallos, B. M. (2020). *Comunicación Asertiva Institucional y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Piura - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49543/Cevallos_MBM%20_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cisneros, M. G., & Paredes, W. V. (2019). *Análisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador*. tesis previa a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas, Universidad Politécnica Salesiana - Sede Quito, Quito - Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6369/1/UPS-QT04929.pdf>
- Dennis , R., Michelle , R., & Hudnut , D. (2018). Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. *Center for Creative Leadership*. Obtenido de <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>
- Diaz , S., & Guzman , C. A. (2014). *Una mirada a la racialidad desde la comunicacion organizacional* (Primera edición ed.). La habana: Editorial universitaria. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=6V74DwAAQBAJ&pg=PA25&dq=Comunicacion+formal+e+informal+en+la+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjrlHx6d7zAhUSHLkGHdd9BLw4ChDoAXoECAQQAg#v=onepage&q=Comunicacion%20formal%20e%20informal%20en%20la%20organizacion&f=false>
- Dionicio, A. T. (2020). *Trabajo en equipo del personal asistencial en el centro de salud Peralvillo, 2020*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Trabajo Social, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5133/DIONICIO%20DE%20LA%20CRUZ%20ANGELA%20THALIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Durán , A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid , España : Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Esparcha , J., Noruega , J., & Dolores , M. (2011). *Gestión y promoción del desarrollo local* (Primera edición ed.). Publicaciones de la Universidad de Valencia . Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mng6UNRAbZsC&pg=PA181&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwqiq6my2tnzAhUXLLkGHTNIAAt8Q6AF6BAgJEA#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Estrod, C. (2020). Descubre 8 dificultades de trabajar en equipo y como solventarlas. *The Work Smarter Guide*. Recuperado el 16 de 12 de 2021, de <https://redbooth.com/hub/es/dificultades-trabajar-en-equipo-solventarlas/>
- Fernandez , E. (2010). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar* (Primera edición ed.). Madrid, España. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA517&dq=aut>

ocratico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj58PqdudnzAhW5LLkGHh7QBzYQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=autocratico&f=false

- Figueroa, S. M. (2022). *Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la dirección regional de educación Cajamarca, 2020*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Privada del Norte, Cajamarca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31028/Figueroa%20Gonzales%20Sara%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fischaman, D. K. (2017). *El camino del líder*. Lima: Editorial Planeta Perú S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=SZPCDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+Liderazgo+Organizacional+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUhOuj4NbZAhXgEbkGHTd5B4s4ChDoAXoECAsQAg#v=onepage&q&f=false>
- Galarza, S. P. (2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, A. (2013). La importancia de los procesos y mecanismos de coordinación en la empresa: Una aproximación a partir de la teoría de la organización. *Anfeca*. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/16.09.pdf>
- Garduño, S. (2020). *El liderazgo y su relación con la inteligencia emocional en una empresa mexicana de servicios administrativos*. Tesis para obtener el título de Maestro en Administración de Negocios, Universidad Autónoma del Estado de México, México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/98750/TESIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giraldo, P. A., Monroy, F. J., & Snatamaria, L. X. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro, Universidad Católica de Colombia, Bogotá - Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Gonzales, M., & Heredia, R. (2020). *Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel - Jaén, 2019*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán, Píntel - Perú. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7062/Gonzales%20Castillo%20Milene%20%26%20Heredia%20Fern%c3%a1ndez%20Rose%20ndo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hurtado , A., & Escandon , M. D. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>

Ibañez , M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa* (Primera edición ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Llovera, J., & Vásquez, M. L. (2021). *Relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo en los colaboradores de ma empresa MOTOCORP Cajamarca, 2020*. Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Privada Antonio Guerrero Urrelo, Cajamarca - Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1702/INFORME%20DE%20TESIS%20-%20Leiddy%20V%c3%a1squez-Juan%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lozano, J. (2019). *El liderazgo como competencia del nivel directivo en el sector público colombiano: Oportunidades y limitaciones*. Artículo de revisión presentado para optar el título de especialista en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, Universidad de San Buenaventura Colombia, Medellín - Colombia. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/6efb/65d7a437a70f5d993667ad87b1c407929790.pdf>

Mori, M. A. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación del callao, 2019*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo, Callao - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moya , L. (2016). *a empatía en la empresa* (Primera edición ed.). Barcelona: Plataforma editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=CPWkDwAAQBAJ&pg=PT50&dq=La+empat%C3%ADa+en+el+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjS_Z2dq7zAhWKDrkGHauQBk8Q6AF6BAgJEA#v=onepage&q=La%20empat%C3%ADa%20en%20el%20trabajo%20en%20equipo&f=false

Muñoz , S. (2018). *Protocolo empresarial*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mIJWDwAAQBAJ&pg=PA329&dq=compa%C3%B1erismo+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipqJet99zzAhX8IrkGHZT3BJc4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q&f=false>

- Murillo, A., & Herrera, I. (2018). *El liderazgo en los entornos sanitarios Formas de gestión*. Ediciones Dia de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&pg=PA9&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjnieTE4NnzAhWhEb kGHWsZDPc4ChDoAXoECACQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Musayón, G. E. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de cobranzas de la Empresa Grupo 3C S.A.C, Lima - 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Peruana los Andes, Huancayo - Perú. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2177/T037_N%c2%ba25744888_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noguera, I. (2013). *Trabajo en equipo y cooperación*. Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. Obtenido de https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS_2021/docs/04_trabajo_equipoyco.pdf
- Orbegozo, P. D. (2020). *Influencia de los estilos de liderazgo en el nivel de comunicación interna de los docentes de las instituciones educativas estatales de miraflores, Arequipa 2018*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en ciencias de la educación con mención en gestión y administración educativa, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6739/EDMorhupp.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Liderazgo+articulo+cientifico&ots=b9RGalGpdQ&sig=Huz6KVK2k_rm44XC5D8X-Ucpu8E#v=onepage&q&f=false
- Peñafiel, J. E. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela Enrique Gil Gilbert, Ecuador, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Piura - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%c3%b1afiel_VJE.SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, É. J., & Therán, I. (2018). *Administración, teorías, autores, fases y reflexiones* (Primera edición ed.). Bogotá, Colombia : Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=DzSjDwAAQBAJ&pg=PA107&dq=Administracion+de+empresa+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjN15->

3trrzAhWDH7kGHWUWBYE4HhDoAXoECACQAg#v=onepage&q=Administracion%20de%20empresa%20trabajo%20en%20equipo&f=false

Purizaca, S. M. (2019). *Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del instituto de educación superior teconologico público de las fuerzas armadas (IESTPFFAA)*. Maestría en Educación mención en Gestión Educación, Universidad de Piura, Piura - Lima. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2893/MAE_EDUC_342.pdf

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas, Univesidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - Perú. Obtenido de <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%83%C2%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, D. R. (2020). *Estilos de liderazgo en los académicos de una institución de educación superior pública en la ciudad de Bogotá*. Trabajo final presentado como requisito para optar al título de Magíster en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78188/Estilos%20de%20liderazgo%20en%20los%20acad%C3%A9micos%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20p%C3%BAblica%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogot%C3%A1..pdf?sequence=1&isAllowed>

Redacción Gestión. (12 de 08 de 2020). Siete problemas en el trabajo que un líder coach soluciona con éxito. *Managment & Empleo*. Recuperado el 30 de 11 de 2021

Riquelme, J. (2019). *Liderazgo transformacional y eficacia de defensa en situación de crisis decisional*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:IUGM-Jriquelme/RIQUELME_CASTANEDA_JaimeAndres_Tesis.pdf

Rodriguez de San Miguel , J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Salcedo , A. (2018). *Liderazgo transformacional ¿Qué es y cómo medirlo?* Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Toala , P. S., Alvarez , E. D., & Osejos , F. J. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de calidad en las organizaciones* (Primera edición ed.). Área de innovación y desarrollo SL. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA41&dq=Comunicacion+formal+e+informal+en+la+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj1u6Cx6d7zAhUjF7kGHYooDJYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=Comunicacion%20formal%20e%20informal%20en%20la%20organizacion&f=false>
- Tocas, C. A. (2020). *Estilos de liderazgo y su influencia en la gestión administrativa de los funcionarios de la municipalidad de Chepen, periodo, 2020*. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad Privada del Norte, Lima - Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25578/Tocas%20Ortiz%2C%20Cesar%20Agustin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uribe , F. J., & Littlewood, F. H. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México: El manual Moderno, S.A. de C.V. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Vallejo , L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracoles Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vigorena, F. (25 de 10 de 2020). El trabajo en equipo en América Latina. *El liderazgo y mercadeo*. Recuperado el 30 de 11 de 2021, de <https://liderazgoymercadeo.co/el-trabajo-en-equipo-en-america-latina/>

ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.	¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021?	Objetivo general: Describir la relación del liderazgo con el trabajo en equipo municipalidad distrital de Paramonga, 2021. Objetivos específicos: Conocer la relación entre el liderazgo y el compañerismo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021. Conocer la relación entre el liderazgo y la confianza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021. Conocer la relación entre el liderazgo y la comunicación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.	Hipótesis general “El liderazgo se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021” hipótesis específicas El liderazgo se relaciona con el compañerismo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021 El liderazgo se relaciona con la confianza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021 El liderazgo se relaciona con la comunicación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga, 2021.	Liderazgo trabajo en equipo	Tipo: Básica Diseño: Descriptivo – correlacional, no experimental, de corte transversal Población: 50 colaboradores Técnicas: la encuesta Instrumento: Cuestionario

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO	Palomo (2013) es la capacidad motivar, influir, organizar y realizar acciones para que se logre las metas y objetivos de manera conjunta. El liderazgo se puede aplicar de manera diferente y adecuarse a las circunstancias y los momentos que se presenten en la empresa.	El liderazgo se medirá a través del liderazgo autocrático, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional	Autocrático	Centralización de autoridad	1. La autoridad absoluta lo tiene el alcalde 2. La autoridad es delegada a los gerentes
				Toma de decisiones	3. Las decisiones son tomadas por el alcalde 3. Las decisiones son tomadas por los funcionarios
				Premia o castiga a sus colaboradores	5. Cuando no cumplen con sus objetivos o metas los trabajadores son sancionados 6. Cuando los colaboradores cumplen con sus objetivos son premiados o reconocidos
			Transformacional	Inspiración y motivación	7. Los gerentes motivan a sus colaboradores para que realicen sus actividades 8. Los gerentes son modelos a seguir e inspiran a sus colaboradores para desarrollar sus actividades
				Estimulación intelectual	9. Los jefes estimulan a sus colaboradores para que sigan preparándose 10. Los jefes les brindan facilidades a sus jefes para que sigan capacitándose
				Consideración individualizada	11. Los funcionarios de la municipalidad reconocen sus esfuerzos de cada colaborador. 12. Los funcionarios de la municipalidad reconocen sus logros de cada colaborador
			Transaccional	Premio contingente	13. Otorga permiso a sus colaboradores cada vez que lo solicitan. 14. Recompensa a sus colaboradores por sus esfuerzos desplegados
				Administración por excepción de activo	15. Los colaboradores desarrollan sus actividades enmarcadas en las normas 16. Los colaboradores desarrollan sus actividades enmarcadas en los reglamentos
				Administración por excepción pasivo	17. Los funcionarios no intervienen en las actividades de los colaboradores 18. Los funcionarios no supervisan activamente las actividades de los colaboradores.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
TRABAJO EN EQUIPO	Vallejo (2016), menciona que desarrollar las actividades de manera sinérgica permite plantear objetivos corporativos, así mismo los integrantes tienen y comparten los mismos intereses, y toman decisiones corporativas	El trabajo en equipo se medirá a través del compañerismo, confianza y comunicación	Compañerismo	Respeto	1. Los jefes fomentan confianza con sus colaboradores 2. Los jefes fomentan respeto con sus colaboradores
				Empatía	3. Los jefes son empáticos y tratan de manera adecuada a sus colaboradores 4. Los jefes siempre buscan solucionar el problema de sus colaboradores
				Amistad	5. En la municipalidad se fomenta la amistad entre los colaboradores 6. Existe compañerismo entre los colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad
			Confianza	Confianza en las habilidades	7. Los jefes confían en las habilidades del personal 8. En la municipalidad seleccionan adecuadamente al personal y deben contar con las habilidades necesarias.
				Confianza en las personas	9. El personal que trabaja en la municipalidad es de confianza 10. Todo el personal es éticamente responsable y goza de la confianza de sus jefes.
				Confianza en la comunicación	11. La comunicación es oportuna entre todos los niveles de la organización 12. La comunicación es fiable y creíble por todos los jefes
			Comunicación	Comunicación formal	13. La comunicación se realiza de manera descendente entre las diferentes áreas 14. La comunicación se realiza de manera ascendente entre las diferentes áreas
				Comunicación informal	15. La comunicación se realiza de manera espontánea y directa entre todas las áreas 16. La comunicación se realiza entre todas las áreas de la municipalidad.
				Comunicación horizontal	17. La comunicación en la municipalidad es dinámica entre los colaboradores de los mismos niveles. 18. La comunicación en la municipalidad es efectiva entre todas las áreas

Anexo 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
MBA

CUESTIONARIO DE LA VARIABLES LIDERAZGO Y TRABAJO EN
EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2021.

PUNTAJE				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	PUNTAJE				
	LIDERAZGO AUTOCRATICO	5	4	3	2	1
1	La autoridad absoluta lo tiene el alcalde					
2	La autoridad es delegada a los gerentes					
3	Las decisiones son tomadas por el alcalde					
4	Las decisiones son tomadas por los funcionarios					
5	Cuando no cumplen con sus objetivos o metas los trabajadores son sancionados					
6	Cuando los colaboradores cumplen con sus objetivos son premiados o reconocidos					
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	5	4	3	2	1
7	Los gerentes motivan a sus colaboradores para que realicen sus actividades					
8	Los gerentes son modelos a seguir e inspiran a sus colaboradores para desarrollar sus actividades					
9	Los jefes estimulan a sus colaboradores para que sigan preparándose					
10	Los jefes les brindan facilidades a sus jefes para que sigan capacitándose					
11	Los funcionarios de la municipalidad reconocen sus esfuerzos de cada colaborador.					
12	Los funcionarios de la municipalidad reconocen sus logros de cada colaborador					

	LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
13	Otorga permiso a sus colaboradores cada vez que lo solicitan.					
14	Recompensa a sus colaboradores por sus esfuerzos desplegados					
15	Los colaboradores desarrollan sus actividades enmarcadas en las normas					
16	Los colaboradores desarrollan sus actividades enmarcadas en los reglamentos					
17	Los funcionarios no intervienen en las actividades de los colaboradores					
18	Los funcionarios no supervisan activamente las actividades de los colaboradores					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

MBA

CUESTIONARIO DE LA VARIABLES LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2021.

PUNTAJE				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	PUNTAJE				
	COMPAÑERISMO	5	4	3	2	1
1	Los jefes fomentan confianza con sus colaboradores					
2	Los jefes fomentan respeto con sus colaboradores					
3	Los jefes son empáticos y tratan de manera adecuada a sus colaboradores					
4	Los jefes siempre buscan solucionar el problema de sus colaboradores					
5	En la municipalidad se fomenta la amistad entre los colaboradores					
6	Existe compañerismo entre los colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad					
	CONFIANZA	5	4	3	2	1
7	Los jefes confían en las habilidades del personal					
8	En la municipalidad seleccionan adecuadamente al personal y deben contar con las habilidades necesarias					
9	El personal que trabaja en la municipalidad es de confianza					
10	Todo el personal es éticamente responsable y goza de la confianza de sus jefes					
11	La comunicación es oportuna entre todos los niveles de la organización					
12	La comunicación es fiable y creíble por todos los jefes					
	COMUNICACIÓN					
13	La comunicación se realiza de manera descendente entre las diferentes áreas					
14	La comunicación se realiza de manera ascendente entre las diferentes áreas					

15	La comunicación se realiza de manera espontánea y directa entre todas las áreas					
16	La comunicación se realiza entre todas las áreas de la municipalidad					
17	La comunicación en la municipalidad es dinámica entre los colaboradores de los mismos niveles					
18	La comunicación en la municipalidad es efectiva entre todas las áreas					

Anexo 3: Validación de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: José Cayetano Vergaray Huamán

Fecha: 20 de octubre del 2022

Especialidad: Administrador de Empresas

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cesar Orlando Marcelo Cashpa

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021”.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				63	108	
Sumatoria Total		171				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.86				

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$171 = 0.86$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



José
Vergaray
Huamán

Doctor en
Administración

DNI.
189823
57

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Enrique García Soto

Fecha: 18 de octubre del 2022

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cesar Orlando Marcelo Cashpa

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021”.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			15		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			15		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				77	51	38
Sumatoria Total		166				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.83				

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{166} = \boxed{0.83}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carlos
Enrique
García Soto

Doctor en
Contabilidad
DNI. 15628499

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Tito Armando Jara Pajuelo

Fecha: 12 de octubre del 2022

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cesar Orlando Marcelo Cashpa

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021”.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			14		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				76	89	
Sumatoria Total		165				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.82				

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$165 \div 200 = 0.82$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Tito Armando Jara
Pajuelo

Maestro en Contabilidad
DNI. 15708514

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MARCELO CASHPA, CESAR ORLANDO		32909079	cmarceloc@distriluz.com.pe
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒	Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☐ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☒ Maestría
			☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2021			
5. Programa Académico			
Maestría en Administración de Empresas y Negocios MBA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒	Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)	☐ Acceso restringido ³ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo:			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




 Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	11	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 083-2016-S UNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difunde en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC-OEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 129 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI: "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando el son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27644, art. 33, núm. 32.3).

Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paramonga, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.unab.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

2%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Nacional Jose
Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

<1%