

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA JM**  
**ASOCIADOS SUMA SAC., CARAZ-2023**

Tesis para obtener título profesional de Licenciado en Administración

**Autor:**

**Laveriano Saavedra, Ivan Pedro**

**Código ORCID :0009-0000-1070-4464**

**Asesor:**

**Santos Díaz, Pablo Arnulfo**

**Código ORCID :0000-0002-8606-3146**

**HUARAZ - PERÚ**

**2024**

## INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas .....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion .....	1
2. Metodología .....	24
3. Resultados .....	26
4. Analisis y discusion.....	48
5. Conclusiones y recomendaciones.....	53
6. Referencias bibliograficas .....	55
7. Anexos y apèndices .....	60

## Índice de Tablas

N.º	Pág.
<b>Tabla 1:</b> ¿Los líderes de la empresa regularmente muestran ser muy competitivos?	26
<b>Tabla 2:</b> ¿Su líder lo deja para que usted resuelva los problemas?	27
<b>Tabla 3:</b> ¿Su líder da el ejemplo con su desempeño?	28
<b>Tabla 4:</b> ¿Su líder le ordena para que usted realice sus tareas?	29
<b>Tabla 5:</b> ¿Su líder busca consensos al buscar alguna solución?	30
<b>Tabla 6:</b> ¿Su líder escucha al trabajador y solicita aportes?	31
<b>Tabla 7:</b> ¿Considera que su líder tiene un buen liderazgo?	32
<b>Tabla 8:</b> ¿Admira y respeta a su líder?	33
<b>Tabla 9:</b> ¿su líder lo motiva a capacitarse?	34
<b>Tabla 10:</b> ¿Su líder celebra con usted por un logro suyo?	35
<b>Tabla 11:</b> ¿La capacitación es para todos, sin acepciones?	36
<b>Tabla 12:</b> ¿Considera que su líder cumple con su rol de jefe?	37
<b>Tabla 13:</b> ¿Su jefe asigna tareas según a las competencias requeridas?	38
<b>Tabla 14:</b> ¿Considera que el personal está adaptada al sistema de trabajo que lleva su líder?	39
<b>Tabla 15:</b> ¿Usted se siente comprometido con su líder, para el logro de los objetivos de la empresa?	40
<b>Tabla 16:</b> ¿Cree que su líder trabaja de forma organizada para sacar adelante al equipo?	41
<b>Tabla 17:</b> ¿Todas las actividades a realizar están debidamente programadas?	42
<b>Tabla 18:</b> ¿Existe buena comunicación entre trabajadores y lideres?	43
<b>Tabla 19:</b> ¿Existe confianza entre trabajadores y lideres?	44
<b>Tabla 20</b> ¿Su líder lo que ofrece cumple?	45
<b>Tabla 21:</b> ¿Si el trabajador se equivoca, su jefe lo alienta a mejorar?	46
<b>Tabla 22:</b> Correlación de variables.	47

## Índice de figuras

Fig. 1	¿En su área el personal es muy competitivo?	26
Fig. 2	¿Su líder lo deja para que usted resuelva los problemas?	27
Fig. 3	¿Su líder da el ejemplo con su desempeño?	28
Fig. 4	¿Su líder le ordena para que usted realice sus tareas?	29
Fig. 5	¿Su líder busca consensos al buscar alguna solución?	30
Fig. 6	¿Su líder escucha al trabajador y solicita aportes?	31
Fig. 7	¿Considera que su líder tiene un buen liderazgo?	32
Fig. 8	¿Admira y respeta a su líder?	33
Fig. 9	¿su líder lo motiva a capacitarse?	34
Fig.10	¿Su líder celebra con usted por un logro suyo?	35
Fig.11	¿La capacitación es para todos, sin acepciones?	36
Fig.12	¿Considera que su líder cumple con su rol de jefe?	37
Fig.13	¿Su jefe asigna tareas según a las competencias requeridas?	38
Fig.14	¿Considera que el personal está adaptada al sistema de trabajo que lleva su líder?	39
Fig.15	¿Usted se siente comprometido con su líder, para el logro de los objetivos de la empresa?	40
Fig.16	¿Cree que su líder trabaja de forma organizada para sacar adelante al equipo?	41
Fig.17	¿Todas las actividades a realizar están debidamente programadas?	42
Fig.18	¿Existe buena comunicación entre trabajadores y líderes?	43
Fig.19	¿Existe confianza entre trabajadores y líderes?	44
Fig.20	¿Su líder lo que ofrece cumple?	45
Fig.21	¿Si el trabajador se equivoca, su jefe lo alienta a mejorar?	46

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	Liderazgo y trabajo en equipo
<b>Especialidad</b>	Administración

**Keywords:**

<b>Tema</b>	Leadership and teamwork
<b>Especialidad</b>	Administration

**Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)**

<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y management

# 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 EMPRESA JM ASOCIADOS SUMA SAC., CARAZ-2023.**" del (a) estudiante: **LAVERIANO SAAVEDRA IVAN PEDRO**, identificado(a) con Código N° **1512100101**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, 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 febrero de 2024

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.

**Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa JM Asociados Suma  
SAC., Caraz -2023**

## Resumen

El objeto del estudio fue explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023. Se usó el método de las investigaciones científicas, tipo correlativo, deductivo e inductivo, con diseño no experimental, el cual se sustenta el uso de las técnicas e instrumentos, que sirvieron para recopilar la información, siendo fiables ya que fueron validados y contrastados por expertos y su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, permitiendo ser aplicados a la población muestral de 16 trabajadores de la empresa, dicha información recogida, fue organizada y tabulados a tablas con formato APA, siendo agrupados en un nivel estadístico, manteniendo una orientación cuantitativo, permitiendo analizar para generar nuevos enfoques teóricos.

Ante los hallazgos se pudo concluir que hay una correlación considerablemente positiva con el liderazgo y trabajo en equipo, ya que se tuvo una correlación de Pearson, donde  $r=0,681^{**}$ , con una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ . Esto muestra una alta correlación positiva y significativa. Por lo tanto, nos hace ver que la hipótesis dada es factible y se desecha la hipótesis nula. Queriendo decir para que se logre el trabajo en equipo está bajo la dirección de un buen líder.

## **Abstract**

The purpose of the study was to explain whether leadership is related to teamwork in the company JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023. The scientific research method was used, correlative, deductive and inductive, with a non-experimental design, which is based on the use of techniques and instruments, which served to collect the information, being reliable since they were validated and contrasted by experts. and its reliability through Cronbach's Alpha, allowing it to be applied to the sample population of 16 company workers. Said information collected was organized and tabulated into tables with APA format, being grouped at a statistical level, maintaining a quantitative orientation, allowing analyze to generate new theoretical approaches.

Given the findings, it was possible to conclude that there is a considerably positive correlation with leadership and teamwork, since there was a Pearson correlation, where  $r=0.681^{**}$ , with a bilateral significance of  $p=0.000 < 0.05$ . This shows a high positive and significant correlation. Therefore, it makes us see that the given hypothesis is feasible and the null hypothesis is discarded. Meaning for teamwork to be achieved it is under the direction of a good leader.

## 1. Introducción

En estudios internacionales Álvarez & Macías (2023), en el país del Ecuador el plátano presenta gran importancia socioeconómica para el Ecuador por ser un componente básico en la dieta diaria de la población rural, así como de la oferta alimenticia de la población ecuatoriana en general, considerándose como sostén para la economía y seguridad alimentaria del país. Dada la importancia, este trabajo tuvo como objetivo determinar los estilos de liderazgo en los gerentes de los Agronegocios dedicados a la producción de plátano (MUSA AAB) adscritos a la empresa Agro Caribe S.A. y su influencia en la toma de decisiones. Primero se identificaron las funciones técnicas y comerciales de la empresa; en segundo lugar, se caracterizó los agronegocios dedicados a la producción de plátano que se encuentran adscritos a la empresa y por último se estableció la relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones gerenciales de los agronegocios dedicados a la producción de plátano.

Benavides (2022), Si bien sabemos que el liderazgo es parte fundamental en una organización ya que reúne ciertas habilidades que son necesarias para el cumplimiento de esta influyendo en la forma de actuar de un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos y metas planteados por una empresa. Adicional a ello, se debe tener en cuenta que una persona líder es capaz de actuar frente a una situación determinada y así mismo predominar en un equipo en dónde se busca obtener resultados positivos y óptimos en la organización.

Oh et al., (2021). En su investigación buscaron analizar cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo para lograr el éxito del proyecto de sistemas de información (ISD) del sector público y privado, teniendo como población de estudio a los gerentes coreanos involucrados en el proyecto de ISD, a los cuales se le aplicó un cuestionario basados en las dimensiones del liderazgo, obteniendo como resultados un valor de alfa de Cronbach por encima de 0,7 , determinando así que el modelo presenta validez convergente. Concluyendo la investigación que, dentro de los estilos de gobernanza, el liderazgo transaccional influye

significativamente y positivamente en el trabajo en equipo, y en cuanto al último es fundamental para lograr con éxito sus objetivos.

Vera (2021) En su trabajo tuvo como propósito establecer la correlación entre el liderazgo transformacional, bienestar y satisfacción laboral del talento humano en la industria atunera de manta. Los resultados obtenidos para las dimensiones del liderazgo transformacional como son: influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiraciones y estimulación intelectual, demuestran que el 56% de los trabajadores ven frecuentemente o siempre, características de líderes en sus jefes, así mismo , el 27% de los encuestados lo observan a menudo, es decir, que los jefes transmiten a su grupo una visión optimista sobre alcanzar las metas, comparten ese orgullo de pertenecer a la empresa, tratando al personal con respecto y carisma, convirtiéndose en motivadores y estimuladores de la capacidad de los trabajadores a su cargo.

Yagil y Oren (2021) en su artículo realizado en Israel, cuyo objetivo fue identificar cual es la influencia del liderazgo en el desempeño laboral en los colaboradores en una entidad del sector servicios ubicada en la ciudad de Haifa. Se trabajó con una muestra de 215 colaboradores, por técnica se usó la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se obtuvo como resultado que la asociación del liderazgo con el compromiso laboral, es más fuerte para los colaboradores con niveles bajos de proactividad y autonomía laboral. Concluyendo así, que al colocar a los colaboradores cuyo nivel de proactividad y autonomía laboral es bajo y está en la supervisión de líderes servidores puede generar un mayor compromiso laboral y mejores resultados en la organización.

Sora & Buitrago (2020) en su trabajo tuvo como objetivo general determinar cómo el liderazgo contribuye al mejoramiento organizacional en la empresa cultivos Gonzales. Esta investigación se basa en un enfoque mixto, en cual se presentan procesos forma sistemática, empírica, lo cual implica recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos. Es de tipo correlacional. como

resultados se puede constatar que los colaboradores ven como líderes a sus jefes directivos y existe una oportunidad de mejora el poder reconocer en sus compañeros características o habilidades del liderazgo. Para identificar el tipo de liderazgo que se maneja en la organización en los ítem 4,5 y 6 se formularon con características de los tipos de liderazgo autocrático y participativo, los colaboradores perciben a su jefe como una persona que no tiene en cuenta su opinión, no los escucha y perciben que no está dispuesto a los cambios con base en lo anterior, se puede concluir que existe un liderazgo autocrático y como esto se ve reflejando en la gestión participativa de los colaboradores dentro de la organización, lo cual confirma las hipótesis presentadas en esta investigación

Durán et al. (2019), este artículo expone la relación existente entre liderazgo y clima organizacional. El estudio se realizó en una empresa chilena exportadora de alimentos. Los estilos de liderazgo se definieron de acuerdo con los resultados del cuestionario MLQ 5x, en sus dos formatos, para líderes y colaboradores; esta medición se aplicó a 278 trabajadores, clasificándolos por áreas. Los resultados se contrastaron con la medición de clima laboral, llegando a la conclusión que estilos de liderazgo transformacional, generan un clima organizacional más favorable.

Rivera (2018) en su investigación realizada en Ecuador, cuyo objetivo fue identificar la relación de la variable liderazgo con la variable trabajo en equipo en los trabajadores de una entidad de servicios ubicada en Santiago de Píllaro. La muestra fue de 150 colaboradores, como técnica se usó la encuesta y por instrumento un cuestionario con escala de tipo Likert. El resultado arrojado por el cálculo estadístico del Chi Cuadrado tabular tuvo un valor de (21,0261) el cual fue inferior al resultado del Chi Cuadrado calculado que tiene por valor (68,45911). Así mismo, se concluyó que el liderazgo se relaciona de manera directa en el trabajo en equipo de los colaboradores de la organización en estudio.

En nacionales

Dávila & Del Carmen (2023), el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en una

empresa de tecnología. Se utilizó un enfoque cuantitativo transversal, aplicando un cuestionario validado y fiable a los 80 empleados de la empresa. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ( $\rho = 0.72$ ,  $p < 0.001$ ). Además, se encontraron correlaciones positivas y significativas entre todas las dimensiones estudiadas y el clima organizacional. El análisis de regresión no lineal confirmó que el liderazgo transformacional explicó el 46.1% de la varianza del clima organizacional ( $R^2 = 0.461$ ,  $p < 0.000$ ). El estudio demostró que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva y significativa con el clima organizacional en la empresa de tecnología estudiada. Se destacó la importancia de la inspiración y visión, estimulación intelectual y fomento de la innovación, consideración individualizada en la creación de un clima organizacional positivo.

Quichiz (2022). La presente investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida el liderazgo participativo incide en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmeccánica de Lima, 2021. El tipo de investigación fue aplicada, nivel explicativo, el enfoque es cuantitativo. De acuerdo a los resultados se arribó que el 42.3% de los trabajadores manifiestan que el liderazgo participativo tiene un rasgo de liderazgo y el 48.5% de los encuestados indican que el trabajo en equipo es regular. concluyó que el trabajo en equipo depende al 31.2% del liderazgo participativo. Lo cual muestra que el liderazgo participativo incide significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmeccánica de Lima, 2021.

Chacòn et al (2022), Este estudio buscó analizar el efecto mediador del capital social en la relación entre el liderazgo compartido en los equipos directivos de empresas colombianas y el desempeño organizacional. Se utilizó una metodología de modelos de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales, a partir de una encuesta aplicada a 113 integrantes de equipos directivos de empresas colombianas. Se identificó que el liderazgo compartido del equipo directivo tiene un efecto positivo sobre el desempeño organizacional y el capital social ejerce una mediación total en esta relación. Los hallazgos permiten resaltar la importancia de

compartir las responsabilidades del liderazgo para fomentar el capital social en las organizaciones y de esta forma alcanzar los objetivos organizacionales con un mejor desempeño.

Haro /2022), El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. La metodología que utilizó en cuanto a su enfoque fue de tipo cuantitativo, correlacional-descriptiva, con diseño no experimental y de corte transversal, el cual incluyó como población de estudio a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, cuya muestra de estudio estuvo conformada por 67 de ellos, a quienes se le aplicó como técnica e instrumento para recolección de datos la encuesta y/o cuestionario con 22 ítems basados en la escala de Likert. Para la validez del instrumento se hizo uso del juicio de expertos en el tema y en base al coeficiente Alfa de Cronbach. Por último, en los resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS v25, se determinó con el coeficiente Rho de Spearman un nivel de significancia alta (0,005)

Chunga (2022), La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las características del liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022. La investigación fue de carácter descriptivo y de nivel cuantitativo, diseño no experimental transversal. Se obtuvo como resultados es los estilos de liderazgo que el 50% de los empleados de la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos respondieron que nunca el gerente ha sido empático con ellos, esto se debe a la falta de confianza y comunicación que no ejerce con todo el personal, mientras que el 36% respondieron que muy pocas veces se ha puesto en el lugar de algunos empleados en casos de enfermedad y por último el 14% respondieron que algunas veces practico la empatía como parte del carisma que poseen los líderes. Se concluye que las organizaciones necesitan líderes carismáticos para motivar al empleado a cumplir con sus labores sin dificultades.

Venegas (2020), argumenta en su estudio que cuando se quiere hablar de competencias de un líder nos referimos a las habilidades que un líder puede y debe tener en la capacidad de persuadir e influenciar a otros, es el referente en los diferentes grupos organizacionales, un líder no tiene que ver exactamente con el puesto o cargo. que desempeña la persona en una empresa o según su trayectoria y es ahí donde, a veces, rompen con quienes son los verdaderos líderes y pueden creer que son. Cuando hablamos de competencias de un líder nos referimos a las habilidades que un líder puede y debe tener en la capacidad de persuadir e influenciar a otros, es el referente en los diferentes grupos organizacionales, un líder no tiene que ver exactamente con el puesto o cargo. que desempeña la persona en una empresa o según su trayectoria y es ahí donde, a veces, rompen con quienes son los verdaderos líderes y pueden creer que son.

Quezada et al. (2020) en su investigación consideró las variables de trabajo en equipo y la Comunicación. Siendo un estudio no experimental, descriptivo, se tuvo el apoyo de 78 colaboradores del sector gubernamental que laboran en dicho contexto, donde el 93,6% menciona que los trabajos deben desarrollarse de manera colaborativa, ya que se obtienen mejores resultados dentro de la empresa. También que se ha podido comprobar que cuando se trabaja en equipos internos de manera organizada, se logra una mayor eficiencia en las metas que se han establecido para un determinado periodo, además hace posible que cada integrante valore a su compañero ya que cada uno posee habilidades diferentes lo cual le ayuda a desarrollar sus actividades de una mejor manera y también puede aprender procesos que no había aplicado hasta ese momento.

Oblitas (2020), Actualmente el trabajo en equipo viene siendo uno de los factores más importantes en una empresa para lograr los objetivos formulados. Incluso se considera que estar dispuesto a trabajar en equipo es más importante que la formación académica o experiencia, debido que al promoverse un buen ambiente laboral trae como consecuencia que el equipo se encuentre motivado y altamente comprometido además de aprender de forma natural a proponer sus ideas libremente dando espacio para que el ingenio aflore con frecuencia como una forma

de dar soluciones o brindar nuevas propuestas. Por lo indicado es vital que el líder considere en todo momento las capacidades de cada uno de los miembros de su equipo, además de mantener el entusiasmo haciéndoles saber permanentemente que cada uno de ellos es parte importante.

Vigo (2019), El problema de investigación plantea ¿Cómo influye el liderazgo gerencial en la estrategia de las empresas agroexportadoras de la provincia de Tacna? La investigación es básica, su alcance es correlacional y su diseño es no experimental retrospectivo transversal. Mediante el censo y haciendo uso de la encuesta se administró un cuestionario a 58 directivos responsables del manejo de las empresas agroexportadoras de la provincia de Tacna. Las conclusiones de la investigación reportan que el liderazgo gerencial creativo influye significativamente en la implementación de la estrategia reactiva y de manera altamente significativa en la implementación de las estrategias defensiva, analista y exploradora. Así mismo, el liderazgo gerencial colaborador influye de manera muy significativa en la implementación de la estrategia reactiva y la estrategia exploradora. Finalmente, el liderazgo gerencial competitivo influye significativamente en la implementación de la estrategia reactiva.

Diaz (2019), en su estudio tuvo como finalidad determinar si influye el liderazgo en el trabajo en equipo de los trabajadores, este estudio es de tipo descriptiva-correlacional, diseño no experimental, incluyó como población de estudio a 95 trabajadores, a los cuales se les dio una encuesta de 17 ítems basados en la escala Likert, posteriormente en el análisis de datos hizo uso del coeficiente Spearman para establecer la relación, obteniendo como resultados un valor de 0,896 en dicho análisis, concluyendo que existe influencia de la variable liderazgo sobre el trabajo en equipo, es así que con la mejora del liderazgo se obtendrá mejores resultados del trabajo en equipo.

**Mendoza** (2019), en su trabajo de investigación de tipo aplicada, correlacional de diseño no experimental con corte transversal, tuvo como finalidad hallar la relación entre la variable liderazgo gerencial y trabajo en equipo, con el fin de promover la administración eficaz y eficiente trabajando en equipo para lograr

que la municipalidad brinde mejores servicios de calidad. La investigación incluyó como muestra a 92 trabajadores, a los cuales se les aplicó un test de opinión y un 8 cuestionario con 25 ítems basados en la escala Likert, posteriormente en el análisis de datos recopilado utilizaron la estadística donde utilizó Rho de Spearman, obteniendo como resultados una significancia positiva en la relación de las variables estudiadas donde se encontró un Rho de Spearman (0,353). Concluyendo que hay una relación positiva baja.

Gil (2018), en su trabajo de investigación buscó analizar la importancia e influencia el desarrollo del trabajo en equipo, utilizando para el estudio la recopilación de base de datos de Springer y Google académico, donde se hizo revisión de la literatura acerca la variable trabajo en equipo como estrategia para la productividad de los años 2001 hasta el 2018, obteniendo durante la búsqueda 20 documentos para su posterior análisis, concluyendo así la investigación que el trabajo en equipo depende de diferentes factores ya sea interpersonales, intrapersonales y de la tarea destinada, que muchas veces es un factor esencial si se emplean de manera apropiada, además otra razón importante es que los colaboradores del equipo se brinden confianza entre sí y tengan los mismos objetivos que es lograr con éxito los requerimientos de la empresa, y esto con un buen desempeño laboral trabajando en equipo.

En la fundamentación Científica del Liderazgo, es un proceso donde se ejerce influencia entre seguidores, a través de una efectiva comunicación, se logra transmitir una idea, visión, metas, valores que son aceptados por quienes reciben el mensaje y están dispuesto a seguir ese camino. (Fernández & Quintero, 2017, p. 4).

Si bien sabemos el liderazgo es parte fundamental en una organización ya que reúne ciertas habilidades que son necesarias para el cumplimiento de esta influyendo en la forma de actuar de un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos y metas planteados por una empresa. (Toro, 2022).

El liderazgo es el factor más primordial de una empresa u organización con miras de llevarla al éxito. Si bien algunos nacen con las habilidades

revisadas y analizadas en este artículo también se puede afirmar que el líder no se hace sino que se hace, y es aquí que las personas se pueden formar, aprender y crecer, y estar preparados para hacerse cargo, tomar decisiones haciendo siempre lo correcto, los más preparados y aptos son los que sobrevivirán en épocas de crisis, difíciles o muy competitivas. (Oblitas 2022)

Además, Villalva y Fierro (2017) manifestaron que el estilo de liderazgo muestra un líder que hace partícipe a cada colaborador de la empresa, al escuchar los aportes que estos puedan hacer, lo cual contribuye a la toma de decisiones en los trabajos que se realizan, brindando un espacio para que se realice la retroalimentación.

Para Argueta (2013) el líder es responsable de mejorar la ventaja competitiva explorando los distintos niveles de liderazgo y encontrando el espacio en el que los subordinados desarrollen plenamente sus habilidades, competencias y pericias, estimulando el trabajo en equipo.

González et al. (2021) señalan que el liderazgo debe ser concebido como aquel en el que prima el trabajo en equipo y donde el poder es compartido para el logro de los objetivos

Sharma (2012), nos dice que no hace falta tener un cargo para ser líder porque uno debe asumir sus propias responsabilidades, las épocas agitadas forman a un gran líder porque lo preparan ante la adversidad con lo cual puedes generar cambios y ampliar los límites, si se tiene profundidad en las relaciones, más fuerte será el liderazgo ya que de esta manera ejercemos influencia sobre las personas con quienes nos relacionamos y por último para ser un gran líder, primero se debe ser una gran persona porque sabes cómo mantener equilibrio personal y recargar tu energía.

El autor Oblitas (2020), nos dice: ¿ser líder significa ser valiente e incluso resuelto? Podría ser aquel que fomenta el cambio en cada momento y provoca oposición, en nuestras vidas tenemos muchas ocasiones de demostrar nuestro liderazgo, ya sea en la casa, entorno social o en nuestros equipos de trabajo, a lo mejor lo vemos como algo arriesgado y que nos pone de cierta forma vulnerables.

Gutiérrez (2019), nos dice que el liderazgo ejercido de la mejor manera permite garantizar el logro de los resultados establecidos mediante una comunicación clara y oportuna, acompañado de carisma y credibilidad sin embargo el gran reto del liderazgo es lograr integrar estratégicamente factores que permitan persuadir a los colaboradores con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El desafío del liderazgo es ser fuerte, pero no rudo; ser amable pero no débil; ser atrevido pero no un matón; ser reflexivo, pero no perezoso; ser humilde pero no tímido; ser orgulloso, pero no arrogante; tener humor, sin ser tonto.

Es por ello que un líder debe guiarse de cuatro aspectos básicos importantes para llegar a conseguir el cumplimiento con éxito de las metas que una organización persigue y también aumentar su productividad en los servicios que brinda. Los cuatro aspectos importantes son, en primer lugar establecer un ambiente laboral favorable en el cual se consiga el trabajo en equipo, buena comunicación y participación entre ellos; en segundo lugar, lograr establecer una relación de confianza entre los colaboradores, siendo esto uno de los principales impulsores para el logro exitoso de sus metas; en tercer lugar la interdependencia entre el grupo de trabajo, con el fin de que todos sientan la dependencia de los miembros durante todo el proceso de conseguir cumplir las metas de la organización, y así se logre trabajo en equipo; y por último tener en claro el fin que todos deben lograr, que es conseguir con éxito el cumplimiento de sus objetivos, para la intervención del líder es muy esencial en estos aspectos. (Cubas, 2016)

Entonces podemos concluir que el liderazgo es pieza fundamental en los equipos de trabajo y en las organizaciones, pero ¿qué es liderar? y ¿cómo liderar?. Según Palomo (2010) reafirma que no es igual dirigir que liderar, es por ello que si los buenos ejecutivos se desarrollan pueden llegar a ser buenos líderes y por lo general los que son líderes natos son magníficos directivos. A estos líderes los denomina gestores de personas, que logran acoplar tanto los talentos de un directivo como los de un líder que con su pensamiento y hechos activan a las personas para que perseveren hasta alcanzar las metas, sean capaces de pedir y obtener ayuda sin necesidad de que haya una orden de mando de por medio, sientan la libertad de tomar riesgos controlados y promuevan con su ejemplo el trabajo en equipo porque cree en el valor de la sinergia

Para ir contra los obstáculos que se presentan en las organizaciones necesitamos practicar tres tipos de liderazgo positivo, el liderazgo carismático, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional.

Liderazgo carismático; nos referimos al tipo de liderazgo con el que cuenta un gerente al momento en que percibe emociones y sentimientos en los trabajadores, los anima, motiva y cambia el clima tenso por un clima de trabajo positivo. El carisma con la cuenta el gerente líder cambia la atmosfera de las áreas de trabajo. Donde vaya su voz contundente, fuerte y dinámica ayudará a combatir problemas personales y laborales (Chunga 2022).

Este se caracteriza: Tiene interés por los intereses de cada miembro del equipo. Es humilde y sencillo al actuar. Inspira confianza para dialogar. Motiva al equipo en todo momento. Se relaciona y se conecta con el personal por la calidad de su trato. Sonriente, en todo momento y se enfoca en las posibilidades.

Liderazgo transaccional, este enfoque no está basado en una relación dar y recibir, sino en la personalidad y características del líder y su habilidad para provocar cambios a través del ejemplo, la articulación de una visión energizante y metas retadoras. (Fernández & Quintero, 2017, p. 5)

Se caracteriza: Optimizando el rendimiento laboral de los miembros de la empresa. Recuerda siempre la misión y visión de la empresa en la toma de decisiones. Hace buen uso de su tiempo para criticar de manera constructiva o negativa las actividades de los trabajadores con el fin de reconocer y premiar el desempeño. No está enfocado en las dificultades personales de los trabajadores, está enfocado en lo que desea lograr.

Liderazgo transformacional; los gerentes deben tener buena visión no solo hacia el exterior sino también deben dirigir su mirada hacia su equipo de trabajo para poder hacer realidad lo que un día fue una idea. Para poder realizar esto de manera exitosa deben practicar el liderazgo que levanta, inspira y empodera al personal para que trabajen de manera eficiente. (Chunga 2022).

Este se caracteriza por lo siguiente: Transforma su entorno en un ambiente adecuado para laborar. Transmite pensamientos innovadores con el fin de hacer creativos a sus trabajadores. Busca el efecto multiplicador con sus planes de mejora. Transforma los problemas en caminos para llegar al éxito.

Liderazgo Democrático: Logra que el equipo de trabajo pueda opinar y participar en diferentes temas según el líder lo sugiera, le permite al empleado sentirse comprometido con la organización. “El liderazgo democrático, también conocido como participativo es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándonos en la toma de decisiones delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores. (Ferro, 2017).

Liderazgo Autocrático: El líder determina el cómo y cuándo se debe hacer la participación con su equipo de trabajo es lejana, no le interesa conocer la opinión de sus colaboradores solo se centra en su concepto y así se debe ejecutar. “Describe a un líder que, por lo general, tiende a centralizar la autoridad impone métodos de

trabajo, toma de decisiones unilaterales y limita la participación de los seguidores” (Sanchez, 2010).

Liderazgo Laissez – Faire : Se destaca por realizar labores de acompañamiento u supervisión de tareas al equipo de trabajo, ya que permite que cada miembro de su equipo de trabajo tome las decisiones del como las debe hacer sin realizar ningún tipo de análisis previo al efecto que puede realizar, “ Otorga al grupo la libertad para tomar sus decisiones y completar el trabajo de la manera que mejor les parezca. Los comportamientos que un líder Laissez- Faire podría exhibir comprender el proporcionar los materiales necesarios o contestar preguntas por lo que básicamente este líder no proporciona ningún liderazgo” (Sanchez, 2010)

Sabiendo que la Motivación es la mejor arma para desarrollar el rendimiento de los colaboradores, por lo cual mencionamos los estilos de Motivación.

Motivos Extrínsecas: “Aquellos resultados que los individuos obtienen a cambio de su esfuerzo. Se trata de recompensas externas, no siempre materiales, que se reciben como pago por el trabajo realizado, pero que no se derivan directamente del contenido de este. Normalmente se traducen en incentivos económicos (salarios y primas) que se articulan artificialmente al desempeño individual” (Rivas, 1996)

Motivos Intrínsecos: “Aquellos resultados que dependen directamente del contenido de trabajo y de las diferencias y percepciones del que lo realiza. Estos motivos escapan a un control directo por parte de la empresa, puesto que están muy vinculados a las disposiciones y personalidad de cada individuo. Aunque se han empleado diferentes técnicas para hacer más atractivo e interesante el trabajo de manera que se convierta en el mismo factor de motivación, al final su éxito depende de cada persona” (Rivas, 1996).

Nos dice Gutiérrez (2019). que es claro que los líderes pueden influenciar, persuadir y fortalecer habilidades en su equipo de trabajo para el logro de objetivos organizacionales, sin embargo, no siempre se logra el objetivo establecido. Todos los líderes cuentan con las habilidades para ejercer su rol, sin embargo, se hace necesario identificar los estilos de liderazgo para así establecer perfiles, tareas y demás al interior de la organización. Mediante la implementación de capacitaciones, desarrollo y fortalecimiento de habilidades en los líderes de las organizaciones, se puede desarrollar la motivación al interior de la organización logrando retos hacia los objetivos. El carisma, la comunicación y la empatía son determinantes al transmitir un mensaje al equipo de trabajo, en el resultado del equipo de trabajo se puede identificar la influencia del líder.

La fundamentación científica de; Trabajo en equipo, fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo. Se transforma en un nuevo estilo de vida que involucra a los demás compañeros de trabajo e incluso a la familia”. (Caro, s.f.)

Benavides (2022), señala que para lograr un buen trabajo en equipo se requiere compartir ideas nuevas y a ellas tener la capacidad de dar soluciones eficientes, aportar y dar información clara y concisa con hechos importantes sobre el tema a tratar, coordinar actividades que jueguen en pro a lograr el objetivo y, sobre todo, tener empatía hacia el otro, es decir, saber escuchar con respeto, apoyar y poner en marcha las ideas de los demás.

Se define al trabajo en equipo como un conjunto pequeño de individuos los cuales se agrupan con el fin de brindarse entre ellos sus conocimientos, habilidades y experiencias, con el fin de lograr obtener una sola idea y conseguir mejores resultados al momento que alcanzar los objetivos de su organización. El líder es quien conduce al equipo de trabajo formado, el cual tiene capacidad organizativa, de planificación y control, enfocado al desarrollo de ideas, los cuales buscan

conseguir el mejoramiento continuo y la solución de aquellas dificultades que se presentan. (Cañeque,2013)

Echeverri & Umaña (2021), señalaron que el trabajo en equipo es una competencia que incluye la capacidad de comunicarse, de compartir el liderazgo, de gestionar la información, a través de la selección, el análisis y la síntesis de la misma, de integración, dominar técnicas y procedimientos que permitan recolectar y procesar la información, así como motivar la búsqueda de información relevante que ayude a la generación de nuevos conocimientos.

Arenas (2019) sostiene que el trabajo en equipo hace que se pueda compartir la información de manera más fluida y la cual es empleada en el momento que estime conveniente, y esta sea empleada para el direccionamiento de los procesos hacia el logro de los objetivos (p.87).

Sin embargo, Asún et al. (2019) expresaron que este tipo de trabajo es importante para que la empresa pueda lograr buenos resultados en beneficio de sus logros, donde los trabajadores puedan aportar con sus experiencias para el logro de la mejora de la organización, ya que se estaría logrando un trabajo con un esfuerzo unido.

El trabajo en equipo ayuda a resolver eficientemente diferentes dificultades, ya que cada colaborador del equipo aporta sus destrezas y habilidades, para dar solución al problema, logrando así mejores resultados de los intereses de la organización. (Quezada et al., 2020)

Asún et al (2021) señaló que para el funcionamiento de los trabajos en equipo son necesarios que haya motivación por parte de los colaboradores, por ello los líderes son esenciales y sus roles deben aplicarse para que cada colaborador se comprometa con su empresa y actúe de manera eficiente.

El trabajo en equipo es fundamental en las empresas y organizaciones, ya que trabajando un solo colaborador no logrará la motivación, aprendizaje, diligencia y soporte que se consigue trabajando en equipo, donde además todos los miembros juntos logran establecer objetivos claros para lograr con éxito el cumplimiento de sus metas, y a su vez incrementar su productividad y rendimiento. (Alatrística, 2020).

Una organización es efectiva cuando el trabajo en equipo es efectivo en cualquier organización, empresarial o no, éstas no pueden prescindir del trabajo grupal. El Trabajo en Equipo es un concepto que encierra en sí mismo la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de mejoramiento continuo y cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión establecida y que permita orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzarla máxima calidad y productividad.

Importancia del trabajo en equipo; actualmente el trabajo en equipo viene siendo uno de los factores más importantes en una empresa para lograr los objetivos formulados. Incluso se considera que estar dispuesto a trabajar en equipo es más importante que la formación académica o experiencia, debido que al promoverse un buen ambiente laboral trae como consecuencia que el equipo se encuentre motivado y altamente comprometido además de aprender de forma natural a proponer sus ideas libremente dando espacio para que el ingenio aflore con frecuencia como una forma de dar soluciones o brindar nuevas propuestas. Por lo indicado es vital que el líder considere en todo momento las capacidades de cada uno de los miembros de su equipo, además de mantener el entusiasmo haciéndoles saber permanentemente que cada uno de ellos es parte importante. Para lograr ello el líder debe aportar valor, para que las personas que están a su cargo quieran dar lo mejor de sí y muestren su mejor versión.

El trabajo en equipo esta designado como un modelo de gestión que permite evidenciar resultados de una manera eficaz y eficiente, si es un equipo funcional se convierte en un patrón de imitar, estará finamente ligado a un positivo liderazgo, de lo contrario nos encontramos ante un grupo de trabajo en el que se cumplan resultados pero a largo plazo. (Ayovì, 2019)

Beneficios de trabajar en equipo, según Benavides (2022), indica que los beneficios de trabajar en equipo son compartir situaciones de convivencia diaria, indagar sobre estrategias, metodologías, procedimientos y técnicas para el logro de objetivos en común o individuales, adicional a ello, aumenta el sentido de pertenencia hacia los demás integrantes para el alcance de metas, contar con personas que deseen alcanzar los mismos objetivos, por otro lado, la unión de intereses favorece las relaciones intrapersonales a corto, mediano y largo plazo, de esta manera, se evitan conflictos y enfrentamientos que puedan dañar e intervenir en el clima laboral.

Por otro lado, Ayovì (2019), indica que hay beneficio doble: por un lado permite optimizar y agilizar los procesos de elaboración pues la gestión del tiempo es mejor y los resultados son de mayor calidad.

Una mejora del clima laboral, ya que las obligaciones se convierten en retos compartidos que incitan a trabajar en armonía; a la vez que se comparten vivencias y experiencias día tras día.

Beneficios de los trabajos colaborativos, tanto a nivel individual como grupal, entre ellos:

Las habilidades y talentos se complementan. - Crece la confianza de tu entorno en ti y aprendes a confiar en los demás-Aumenta el aprendizaje pues son compartidos los conocimientos entre unos y otros.

Aumenta la felicidad en el trabajo compartiéndose el éxito de los objetivos del trabajo en equipo. -Se incrementa el sentimiento de pertenencia. -El sentimiento de soledad disminuye y de aislamiento.

La comunicación como pieza clave para el trabajo en equipo; dentro de una organización lo primero que se debe crear es una buena comunicación asertiva entre empleado, empleador y hasta entre los mismos trabajadores. Es por ello que una empresa debe estar totalmente capacitada para tomar decisiones que jueguen en pro al bienestar de todos. La comunicación es el método por el cual se hacen llegar los requerimientos necesarios, es el medio por el que se da a conocer los procesos y procedimientos de la organización y es la forma más efectiva para solucionar conflictos mejorando clima laboral para prosperar como organización. “La comunicación organizacional, también llamada comunicación empresarial o corporativa, ayuda a configurar los procesos al interior de las empresas y a optimizar y dirigir los mensajes de las organizaciones con sus públicos. En cualquier organización, los equipos dependen de mensajes claros y una comunicación direccionada para cumplir con los objetivos trazados. Con estrategias de comunicación organizacional puedes hacer que la empresa gane eficiencia y calidad en los resultados. De hecho, las empresas con una comunicación interna muy eficiente tienen un 47% más de rentabilidad” (Da Silva, 2021).

En el trabajo en equipo son básicas la cooperación de la comunicación y la información entre sus miembros, porque en esta nueva y novedosa dinámica de trabajo requiere de la colaboración, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo, incluye además, la organización de los roles de dicho equipo, imprimir unas dinámicas de trabajo que garanticen la autoestima del trabajador y la estabilidad laboral. Asimismo, realizar una gestión de equipo adecuada y seguir las siguientes recomendaciones: Escuchar lo que los demás tengan que decir, tanto si parece una buena idea o mala. (Recordar los principios de la buena escucha). -Si hay algo que no se entiende o no ha quedado claro, explicar la duda. -Escuchar lo que los demás tengan que decir, tanto si parece una buena idea o mala. (Recuerde que todas las ideas son válidas) -Buscar los aspectos positivos de las ideas y acciones. (No refutar las ideas emitidas por otros).-Enfocar las opiniones hacia las ideas y no las personas al comentar algo que funciona o no funciona. (Despersonalizar las ideas)-Enriquecer el trabajo y las ideas del resto

del equipo de trabajo. (no “matar” las ideas).- Luchar por las ideas propias si son correctas, pero sin exceso, si la oposición es fuerte hay que aprender a ceder.(Ayovì, 2019)

En la justificación Teórica, el estudio plantea como objetivo brindar información acerca de la relación entre liderazgo y trabajo en equipo, mediante la recopilación de información el cual fue adquirida de diferentes fuentes bibliográficas acerca de las variables, el cual permitirá posteriormente proponer estrategias para la empresa en estudio, así mismo en base a los estudios analizados permitirán generar nuevas teorías referente a las variables en estudio, permitiendo que otras investigaciones cuenten con teorías más actualizadas.

En el aspecto metodológico; busca ser de gran ayuda para futuras investigaciones que también se enfoquen en establecer la relación entre las variables de estudio, los cuales se pretende analizar mediante las técnicas e instrumentos previamente validados para una investigación descriptiva correlacional, enmarcando un diseño no experimental, ya que se relatará las evidencias tal como fueron,

En la justificación práctica; este trabajo permitirá a la empresa a identificar sus principales fortalezas sobre el liderazgo que ocasiona un buen trabajo en equipo en sus trabajadores; además esta investigación ayudará a mejorar el liderazgo para beneficiar el rendimiento laboral, logrando que los responsables actuales tomen las medidas necesarias para corregir lo que afecta al trabajo en equipo, conllevando a un mejor ambiente de trabajo.

Éste trabajo a nivel social se justifica por el impacto positivo que genera un buen manejo del liderazgo en las empresas, mejora su autoestima del mismo colaborador, las relaciones interpersonales y por ende se siente motivado en trabajar en la empresa. Si existe un adecuado liderazgo éste repercute en los niveles de desempeño como el trabajo en equipo, mejora además un buen clima laboral por tener adecuadas relaciones laborales, en tanto habrá mejores resultados en su rentabilidad y por ende contribuye a su país en generar puestos de trabajo.

En lo científico; ante el problema planteado, pues fue necesario utilizar las técnicas del método científico, ya que hay una hipótesis por dar sustento, el cual el argumento científico, es dar respuesta a todas las posibles interrogantes, mediante la metodología de una investigación de diseño no experimental.

El problema se fundamenta en lo siguiente; en la actualidad las empresas buscan que los colaboradores logren contar con un líder como jefe. Sin embargo, está demostrado que quien incentiva los trabajos en equipos son los verdaderos líderes. Ser un líder no se trata únicamente de delegar tareas, inspirar confianza y ser “vocero” del equipo en cuanto a solicitudes y sugerencias. Un líder debe ser esa persona que conozca a detalle las cualidades y habilidades de su personal a cargo para percibir el potencial de cada uno y ser cada día más proactivos. Un líder se preocupa por el bienestar de su equipo, es capaz de mantener situaciones controladas si así se requiere y es capaz de direccionar correctamente un conflicto. (Benavides, 2022).

Por lo indicado es de vital importancia conseguir que los equipos sean altamente cohesionados, y es el liderazgo sobre estos lo que aporta en la consecución de ello. Se debe tomar en cuenta que el compromiso de las personas no se logra de un día para otro, sino que nace a raíz de una correspondencia de confianza mutua entre el líder y el colaborador, y esta relación de confianza se logra en base a mantener una comunicación positiva y optimista con demostraciones continuas de compañerismo y escucha continua.

El trabajo en equipo se puede traducir como tomar un rumbo por donde andar y trabajar unidos para lograr un fin común; para ello es importante que el líder cimiente el concepto de sinergias donde se puede fusionar el conocimiento de cada miembro del equipo, bajo el paraguas de la colaboración recíproca y camaradería, reforzando siempre el sentido de responsabilidad en el papel que tiene asignado cada uno y del cual es responsable. (Oblitas, 2022).

Es por ello que un líder, identifica las destrezas y habilidades de los colaboradores, para posteriormente ayudar al funcionario a delegar funciones

basados en sus capacidades profesionales, para dar solución a las debilidades de las organizaciones, transformando dichas dificultades en oportunidades. (Malca & Callao, 2021)

En la empresa notamos que hay debilidades de la forma de dirección de los recursos humanos, pues hay personal que no se siente comprometido, por la falta de motivación, empatía por parte de la empresa, trabajan tan solo por cumplir sus funciones a cambio de una remuneración. Es notorio que no hay un buen ambiente laboral, ya que el trabajo que realizan no es muy participativo, la falta de valoración hace que el trabajador no se integre, por lo tanto, no se ve que es un equipo de trabajo que cuenta la empresa, a lo expuesto planteo la siguiente pregunta; ¿De qué manera el liderazgo se relaciona en el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC, Caraz -2023?

En la conceptualización de las variables; Liderazgo, el liderazgo es el arte de solucionar problemas relevantes con una actuación armonizada de grupos humanos. Estos problemas, perversos por excelencia, son el tipo de escenario que favorece la comprensión del liderazgo, e indagar sobre estos es una labor necesaria y altamente atractiva (Ganga, 2017).

En las dimensiones del Liderazgo; Laissez-faire.- “Es un estilo de liderazgo totalmente liberal, en el que el líder otorga total libertad a sus miembros para decidir y actuar. Aquí el líder interviene únicamente cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible, ya que se basa en la idea de que los empleados con experiencia necesitan de menos supervisión para ser productivos”. (Luján, 2022).

Liderazgo autoritario. - “En el cual el líder abarca todo el poder y capacidad de tomar decisiones, sin permitir a su equipo formar parte de las mismas. El direccionamiento aquí es unilateral, es decir, los subordinados únicamente deben obedecer los lineamientos establecidos por el líder”. (Díaz 2019).

Liderazgo democrático. - “Cuyo enfoque es el de generar una visión de cambio y de transmitirla a sus seguidores por medio de la comunicación efectiva. Este líder es fuente de inspiración para los miembros de su equipo, anteponiendo el

beneficio del equipo al suyo propio, encargándose de proponer nuevas iniciativas que generen valor agregado a las decisiones que se tomen”. (Díaz 2019)

Liderazgo transformacional, es el cual según lo definen como un estilo de liderazgo que busca dirigir, influir, potenciar los deseos de logro y superación en los miembros de la organización, aumentando su confianza y auto superación, inspirándolos y comprometiéndolos en la consecución de los objetivos. Así mismo, se caracteriza debido a que el líder desarrolla la cultura corporativa, proporciona entrenamiento y tutoría, promueve los valores compartidos y la construcción de relaciones (Luján 2022)

Conceptualizando al trabajo en equipo, según Bernal y Sierra (2015) se conforma de individuos con destrezas diferentes donde se reúnen para el desarrollo de actividades que se le han asignado, y sus esfuerzos están encaminados hacia las metas de la empresa, estas se suman a los aportes de los colaboradores, quienes también comparten la meta, se busca que los gerentes sean líderes y puedan motivar a sus colaboradores para el logro de las actividades de manera eficiente.

En las dimensiones que respalda el estudio del trabajo en equipo, tenemos: Rol, según Aguilar y Vargas (2010) “Son tareas aceptadas por cada uno de los miembros del grupo” (p. 142)

Adaptabilidad; para Chiavenato (2009) "es la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes del ambiente" (p. 71).

Coordinación; con un líder, se debe de buscar las mejores opciones de poder cumplir con eficiencia y eficacia una labor asignada, cuando el equipo trabaja comprometida todos van a tener un resultado favorable, a la vez los integrantes buscan nuevas experiencias, se cambian roles y todos se involucran para poder cumplir. (Salazar, 2017)

Confianza; se debe de tener entre cada uno de los componentes confianza en la labor que se está realizando para el éxito de manera grupal, no buscando el

beneficio de uno si no confirmar que todos van a realizar sus tareas y salir adelante.  
(Salazar, 2017)

Definición operacional de Liderazgo; mediante las dimensiones Liderazgo, Laissez faire, Liderazgo autoritario, Liderazgo democrático, Liderazgo transaccional, se evaluará con una escala valorativa tipo Likert, para saber cuál es el liderazgo que cuentan los directivos de la empresa, a través del instrumento el cuestionario con 11 ítems.

Operacionalización del trabajo en equipo; Con las dimensiones, rol, adaptabilidad, coordinación y confianza, se podrá evaluar si los trabajadores de la empresa realizan su trabajo en equipo, el cual este será evaluado con el instrumento del cuestionario, con el soporte de una escala valorativa a 10 ítems

Se planteó la hipótesis, H1: el liderazgo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023.

.H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023

El Objetivo general fue explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023.

Los Objetivos Específicos fueron: Determinar el nivel de liderazgo que hay en la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023.

Identificar los factores que afectan al trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023.

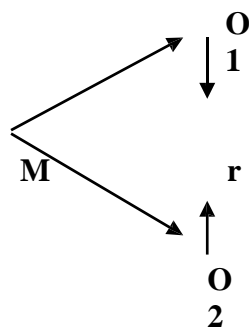
Demostrar que el liderazgo repercute en el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023

## 2. Metodología

El tipo de investigación que se utilizará es básicamente descriptivo - correlacional, método hipotético deductivo. Según **Cegarra (2010)**, manifiesta que el método de hipotético deductivo Consiste en “emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas”. (p.82)

En este caso, utilizaremos un diseño transversal, no experimental, según **Hernández et al. (2018)** indican que es aquel que se realiza mediante la observación, medición de fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, esto quiere decir, no pueden ser manipuladas por el investigador, debido a que ya han ocurrido

Su esquema metodológico es el siguiente:



**Donde:**

M : trabajadores

O1 : Liderazgo

O2 : Trabajo en equipo

r : relación de variables.

Se contó con una población muestral, para el estudio se contará con 16 trabajadores. Según **Ñaupas et al. (2018)**, señalan que la población es definida como la cantidad total de las unidades en estudio, y que podrían ser objetos, personas, fenómenos, conglomerados que muestran las características requeridas.

### **Técnica e instrumentos de investigación**

**Técnica**, será la encuesta, indica Rodríguez (2020) como aquella que se realiza mediante la aplicación de un cuestionario a una determinada muestra de personas.

**Instrumentos**, será el cuestionario, compuesto por 20 preguntas alineadas a cada objetivo. Según Supo (2020) señala que el cuestionario es aquel conjunto de preguntas respectivas a las variables que se van a medir

### **Validez y Confiabilidad de la Información**

Para validar o medir los ítems en relación a las dos variables en estudio, fue la opinión de juicio de expertos en investigación.

La confiabilidad: fue medido la confiabilidad por el alfa de Cronbach, donde sus resultados mostraron tener una alta confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo, por ser de 0,890, por lo tanto, este puede ser aplicado a la muestra.

Para los resultados de trabajo en equipo, mostraron tener una alta confiabilidad del instrumento, por ser de 0,869, por lo tanto, este puede ser aplicado a la muestra.

### **Procesamiento y análisis de la información.**

El análisis se hará con ayuda del soporte de office Microsoft, el cual toda la data obtenida fue procesado a un nivel estadístico, por eso se considera el enfoque cuantitativo para esta investigación, permitiendo analizar para arribar a nuestras conclusiones y recomendaciones, para que la información sea confiable se usó de estadísticos de correlación de las variables, con el fin de medir su correlación. Así mismo se utilizará tablas y figuras el cual estuvo la información más relevante de nuestro estudio.

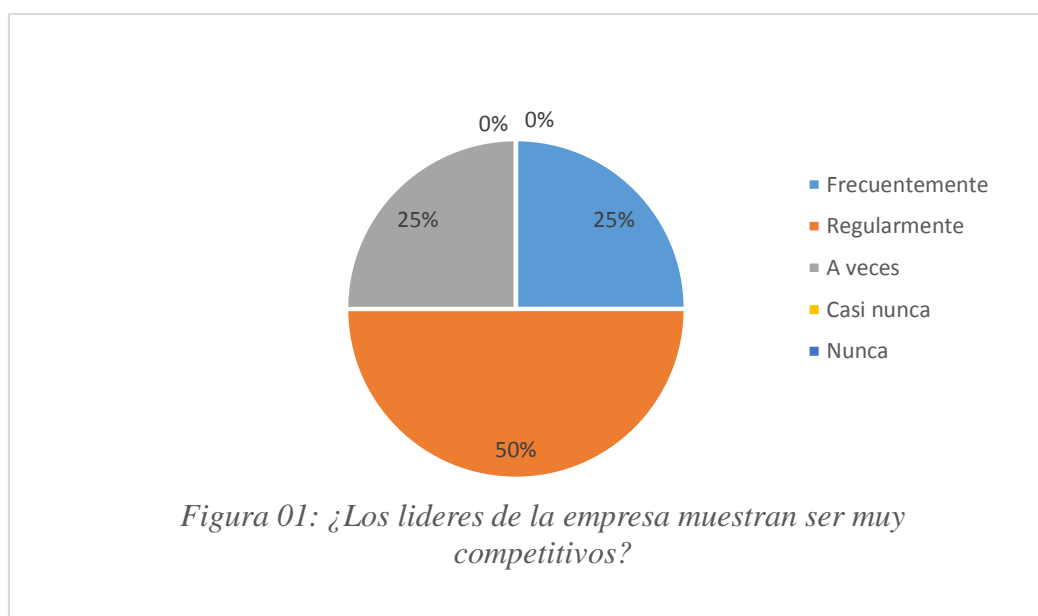
### 3. RESULTADOS

**TABLA 1.**

*¿Los líderes de la empresa muestran ser muy competitivos?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	25%
Regularmente	8	50%
A veces	4	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas



#### **INTERPRETAMOS:**

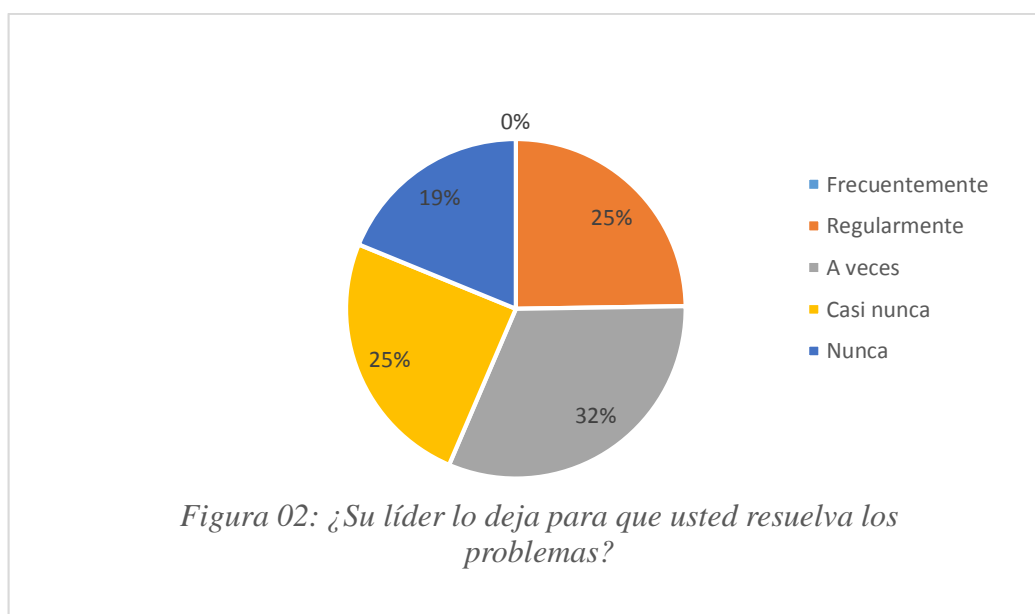
Vemos que en la tabla 1, el 50% de los encuestados dice que los líderes de la empresa regularmente muestran ser muy competitivos, el 25% frecuentemente y el otro 25% a veces son muy competitivos.

**TABLA 2.**

*¿Su líder lo deja para que usted resuelva los problemas?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	4	25%
A veces	5	32%
Casi nunca	4	25%
Nunca	3	19%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas.



**INTERPRETAMOS:**

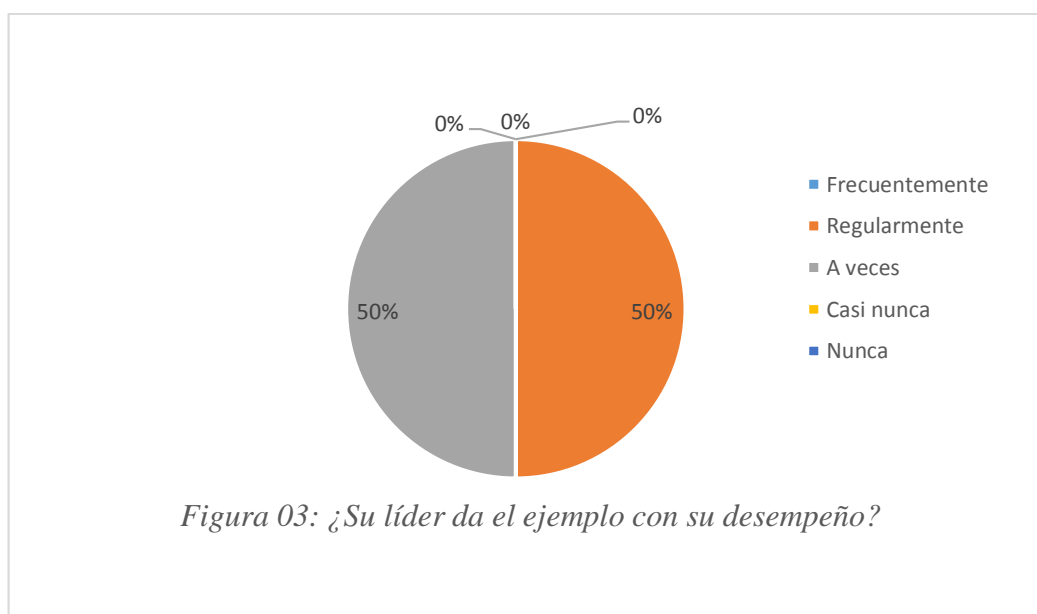
Apreciamos en la tabla 2, el 31% de los encuestados dice que a veces, su líder lo deja para que usted resuelva los problemas, el 25% frecuentemente, 25% casi nunca y el 19% nunca.

**TABLA 3.**

*¿Su líder da el ejemplo con su desempeño?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	8	50%
A veces	8	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

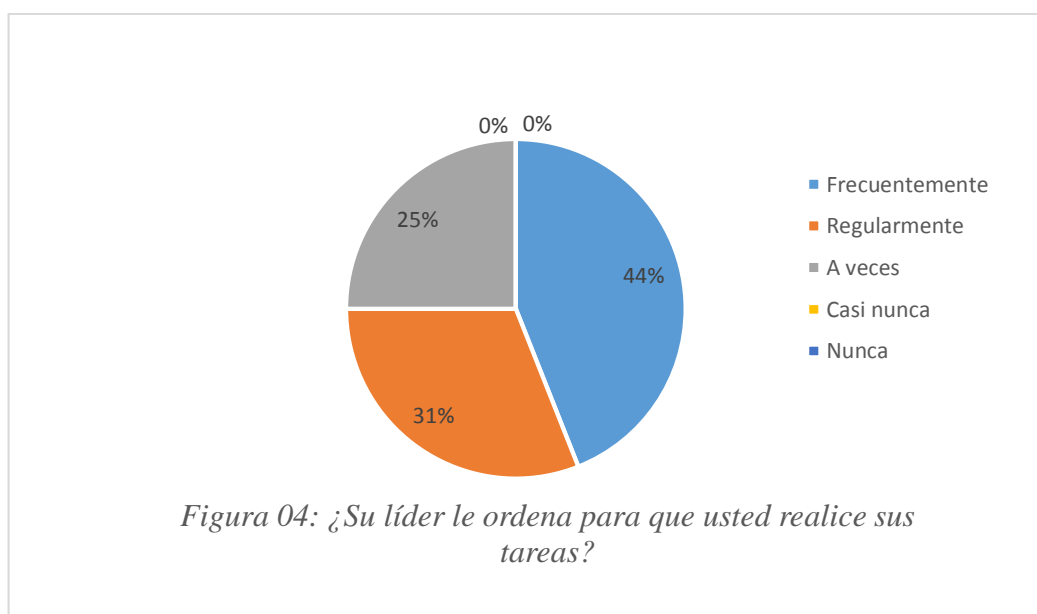
Visualizamos en la tabla 3, que el 50% de los encuestados dicen que su líder regularmente da el ejemplo con su desempeño, el otro 50% dijo que a veces.

**TABLA 4.**

*¿Su líder le ordena para que usted realice sus tareas?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	7	44%
Regularmente	5	31%
A veces	4	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

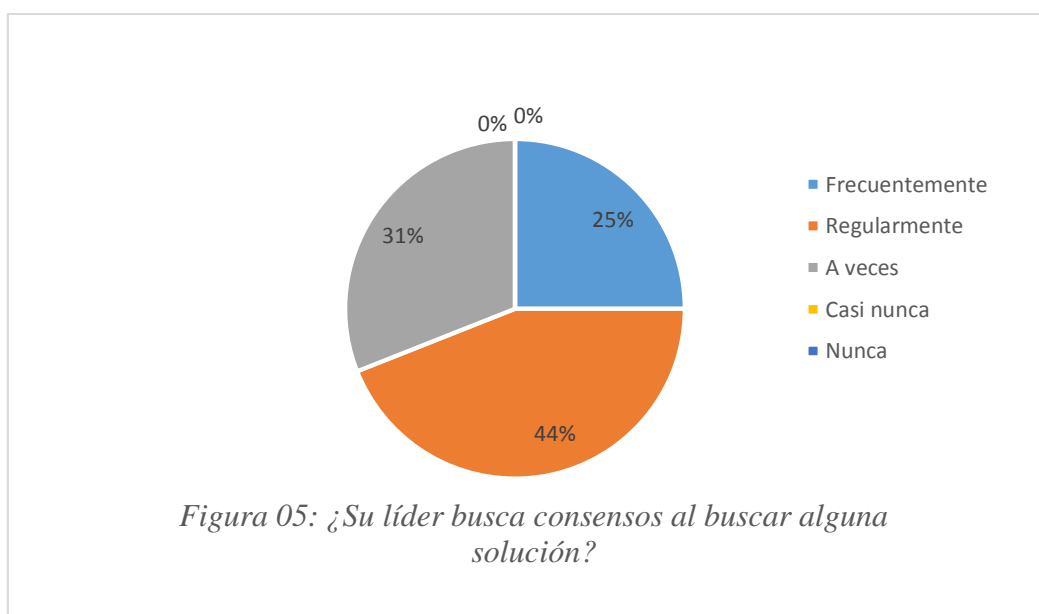
En la tabla 4, se visualiza que el 44% de los encuestados afirmaron que frecuentemente su líder le ordena para que realice sus tareas, el 31% regularmente le ordena y el 25% a veces.

**TABLA 5.**

*¿Su líder busca consensos al buscar alguna solución?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	25%
Regularmente	7	44%
A veces	5	31%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

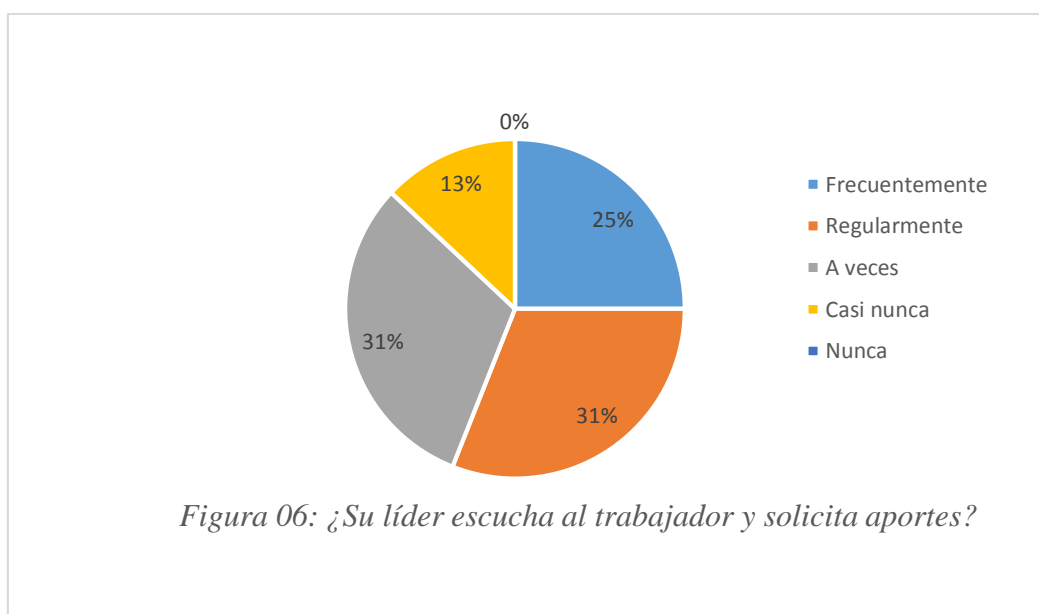
Observamos en la tabla 5, que el 44% de los encuestados dijo que su líder busca regularmente consensos al buscar alguna solución, el 31% dice a veces y el 25% frecuentemente consensa.

**TABLA 6.**

*¿Su líder escucha al trabajador y solicita aportes?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	25%
Regularmente	5	31%
A veces	5	31%
Casi nunca	2	13%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



**INTERPRETACIÓN:**

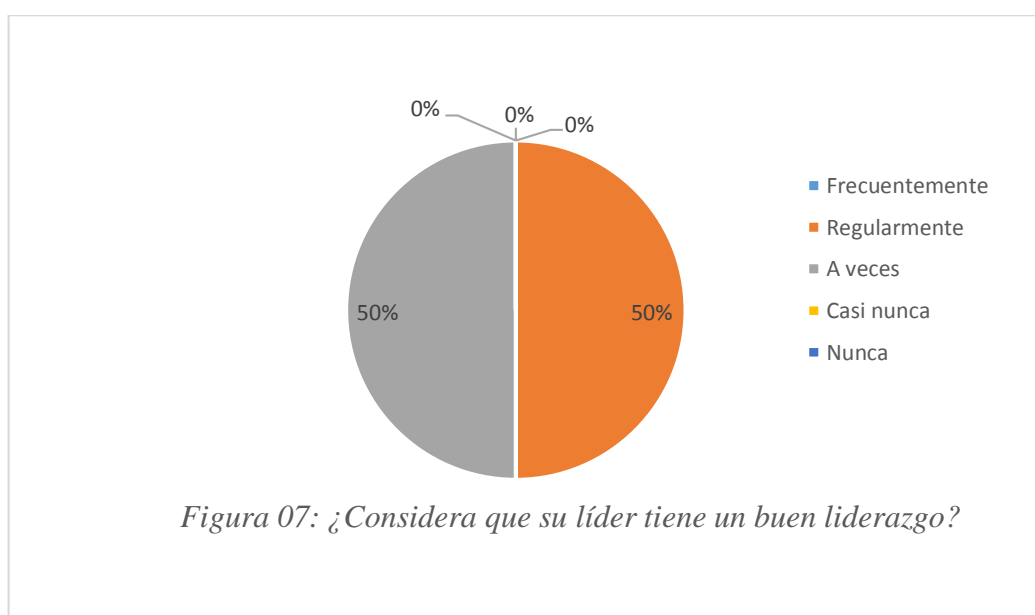
En la tabla 6 se ve, el 31% de los encuestado manifestó que regularmente su líder escucha al trabajador y solicita aportes, el otro 31% indica que a veces lo hace, un 25% que es frecuentemente y el 13% casi nunca.

**TABLA 7.**

*¿Considera que su líder tiene un buen liderazgo?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	8	50%
A veces	8	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

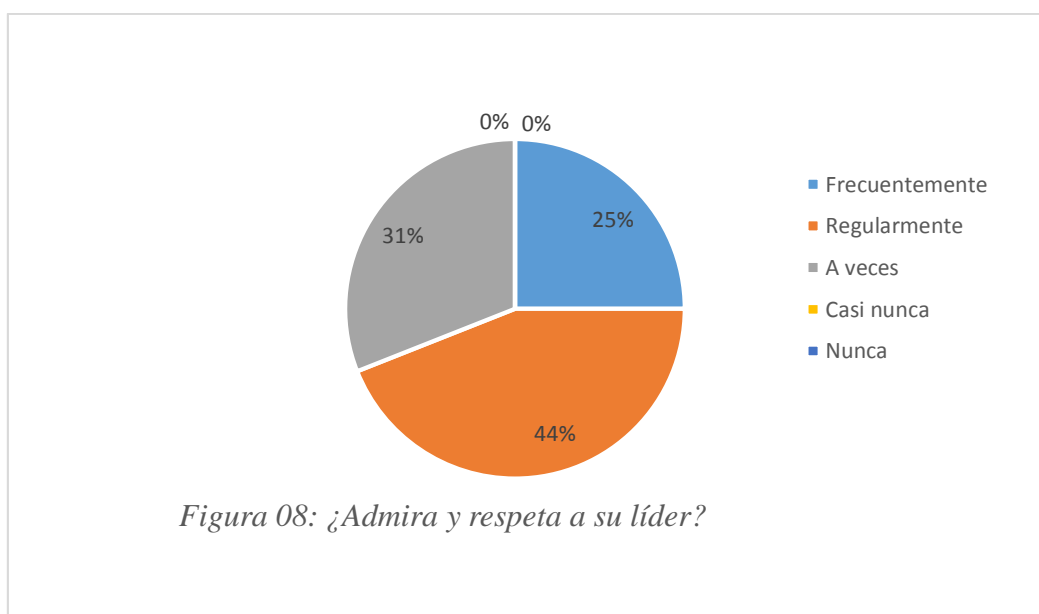
Se ve en la tabla 7, el 50% de los encuestados dice que regularmente considera que su líder tiene un buen liderazgo, el otro 50% dijo que a veces lo tiene.

**TABLA 8.**

*¿Admira y respeta a su líder?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	25%
Regularmente	7	44%
Algunas veces	5	31%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETACIÓN:**

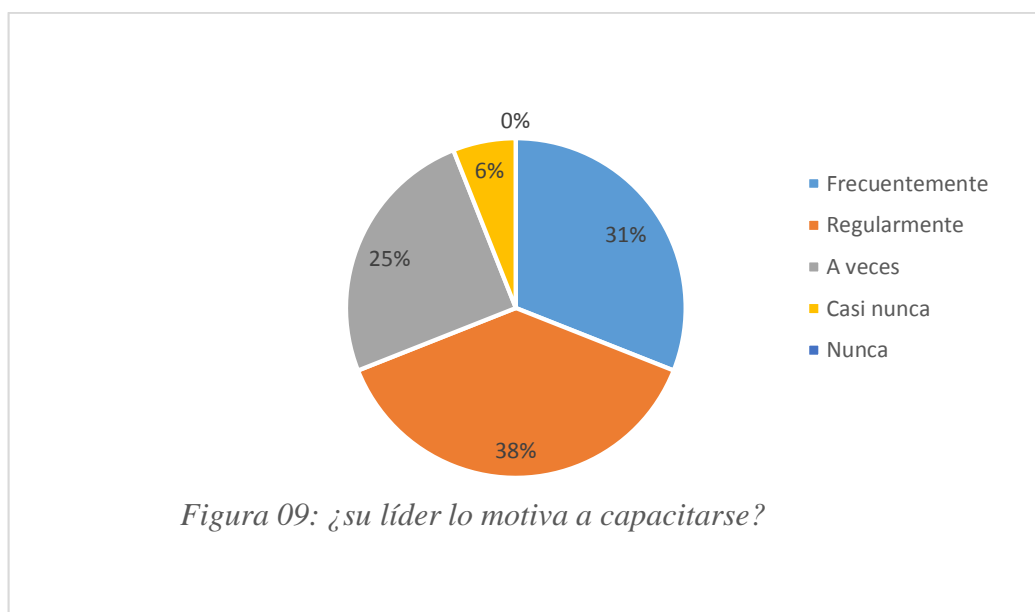
En la tabla 8, el 44% de los encuestados afirma que regularmente admira y respeta a su líder, el 31% dice a veces y el 25% que frecuentemente lo respeta.

**TABLA 9.**

*¿Su líder lo motiva a capacitarse?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	5	31%
Regularmente	6	38%
Algunas veces	4	25%
Casi nunca	1	6%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

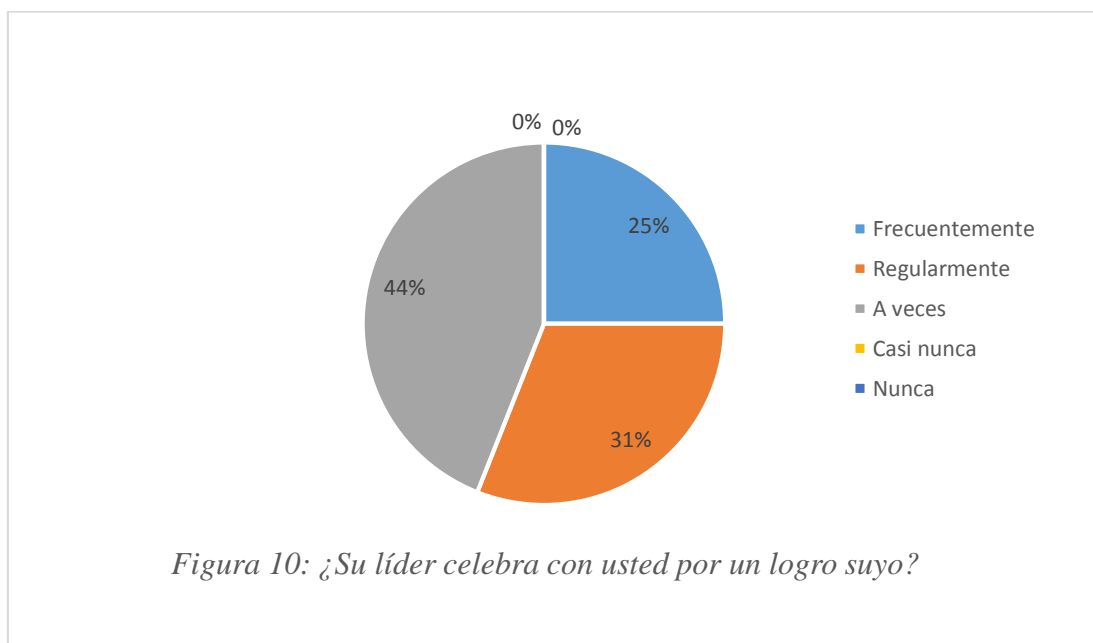
Se observa en la tabla 9, el 38% de los encuestados dice que regularmente su líder lo motiva a capacitarse, el 31% frecuentemente lo motiva, el 25% a veces y el 6% casi nunca lo motiva.

**TABLA 10.**

*¿Su líder celebra con usted por un logro suyo?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	25%
Regularmente	5	31%
A veces	7	44%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

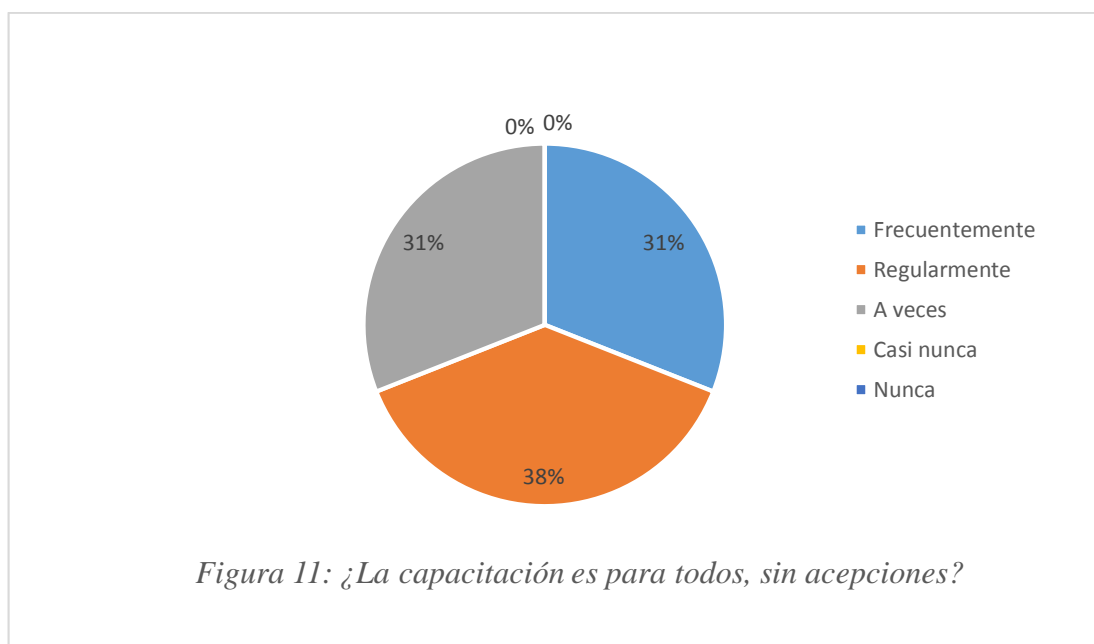
Se visualiza en la tabla 10, el 44% de los encuestados alegó que a veces su líder celebra con él un logro suyo, el 31% dice a veces lo hace y solo el 25% afirma que lo hace frecuentemente.

**TABLA 11.**

*¿La capacitación es para todos, sin acepciones?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	5	31%
Regularmente	6	38%
Algunas veces	5	31%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

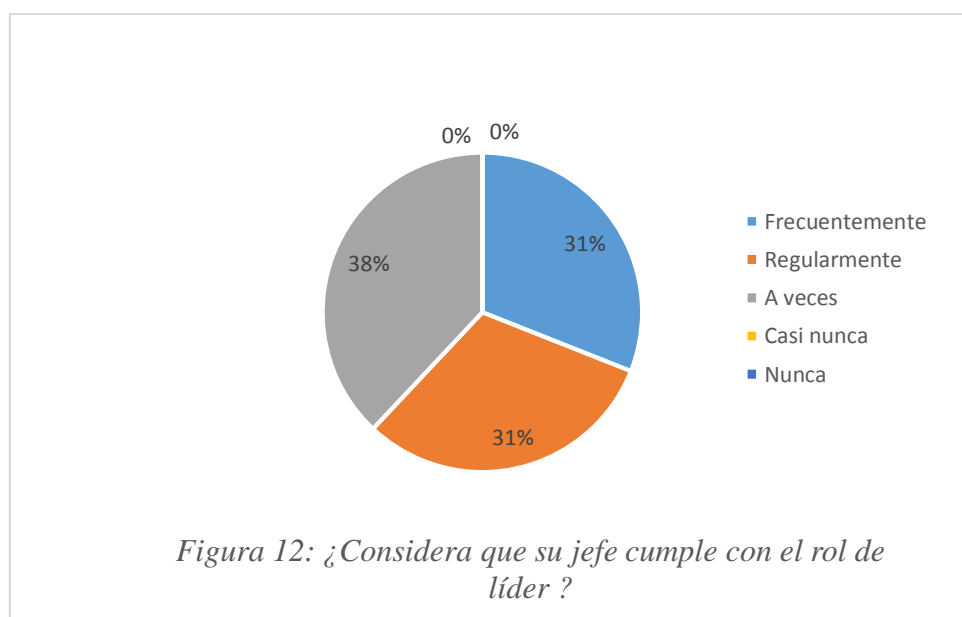
Vemos que la tabla 11, el 38% de los encuestados dice que la capacitación regularmente es para todos, sin acepciones, el 31% dice que frecuentemente para todos y el otro 31% a veces lo es.

**TABLA 12.**

*¿Considera que su jefe cumple con el rol de líder?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	5	31%
Regularmente	5	31%
A veces	6	38%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

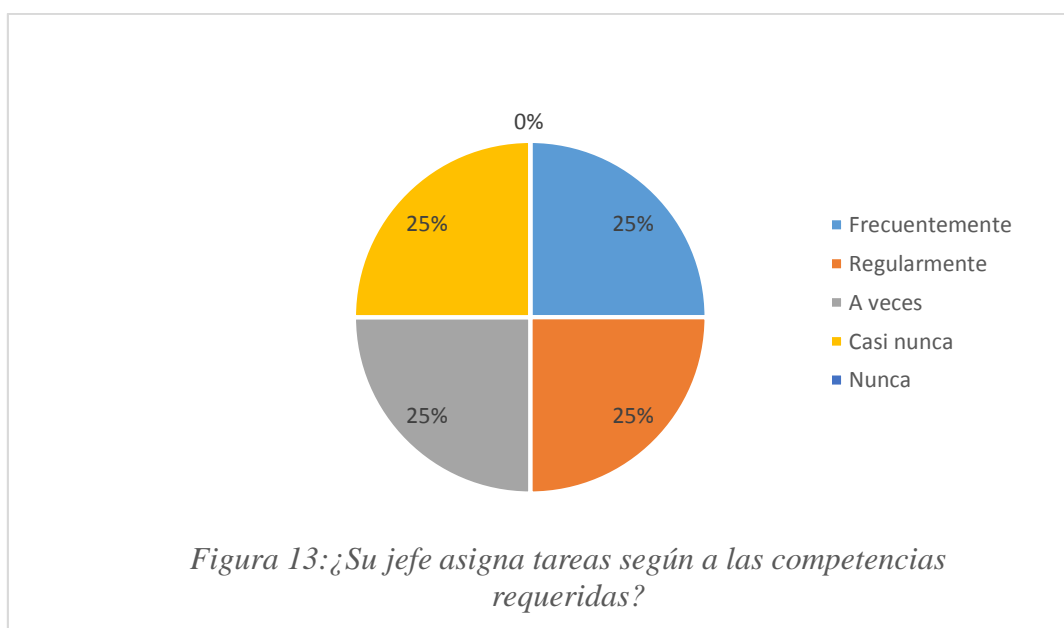
En la tabla 12 se ve que el 38% de los encuestados considera que su jefe a veces cumple con el rol de líder, el 31% dice frecuentemente cumple y el otro 31% afirmó regularmente lo cumple.

**TABLA 13.**

*¿Su jefe asigna tareas según a las competencias requeridas?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	25%
Regularmente	4	25%
Algunas veces	4	25%
Casi nunca	0	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

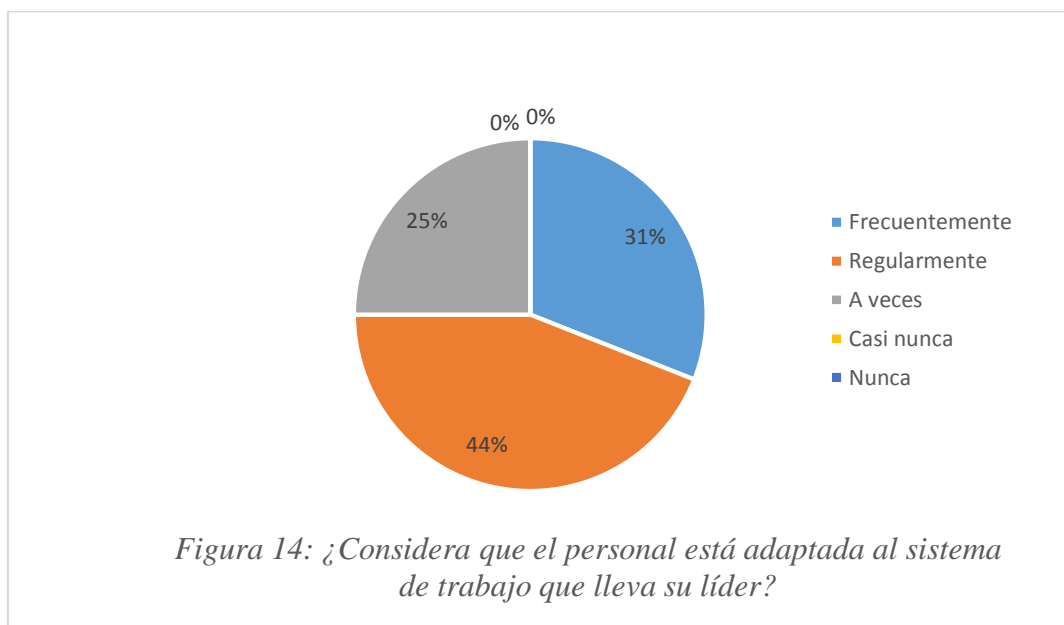
Se observa en la tabla 13, el 25% dijo que su jefe asigna frecuentemente tareas según a las competencias requeridas, un 25% regularmente lo asigna, otro 25% a veces y el último 25% casi nunca lo hace.

**TABLA 14.**

*¿Considera que el personal está adaptada al sistema de trabajo que lleva su líder?*

ESCALA	CANT.	. %
Frecuentemente	5	31%
Regularmente	7	44%
Algunas veces	4	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

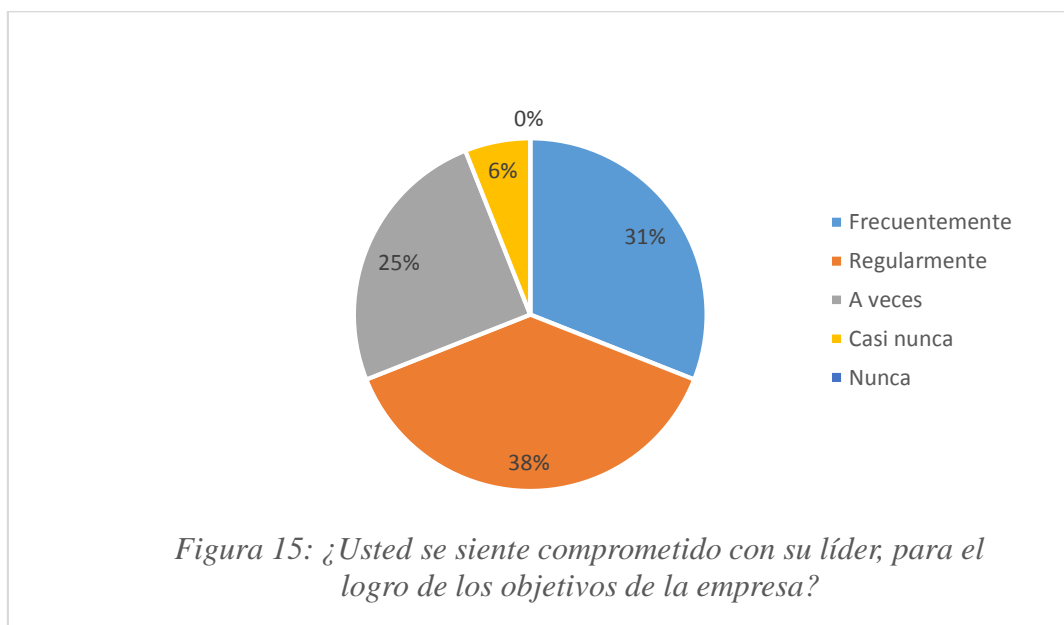
En la tabla 14, vemos que el 44% de los encuestados considera que el personal regularmente está adaptada al sistema de trabajo que lleva su líder, el 31% dice frecuentemente se adapta y el 25% a veces.

**TABLA 15.**

*¿Usted se siente comprometido con su líder, para el logro de los objetivos de la empresa?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	5	31%
Regularmente	6	38%
Algunas veces	4	25%
Casi nunca	1	6%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

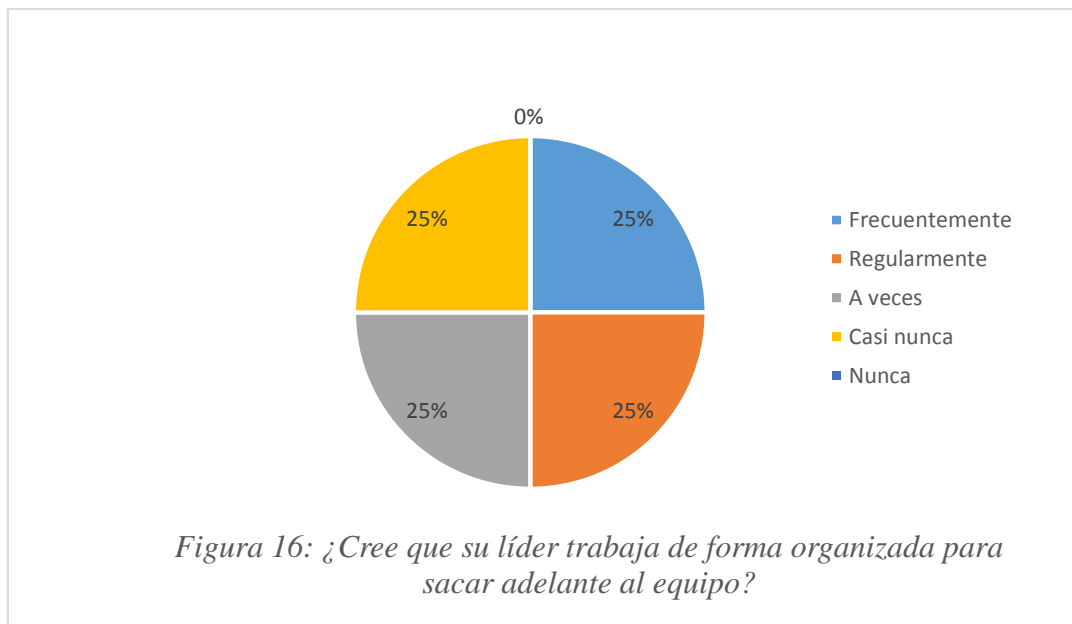
Nos muestra la tabla 15, que el 38% de los encuestados alegan que regularmente se siente comprometido con su líder, para el logro de los objetivos de la empresa, el 31% afirma que frecuentemente está comprometido, el 25% dice que a veces y el 6% casi nunca se siente comprometido.

**TABLA 16.**

*¿Cree que su líder trabaja de forma organizada para sacar adelante al equipo?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	25%
Regularmente	4	25%
Algunas veces	4	25%
Casi nunca	4	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

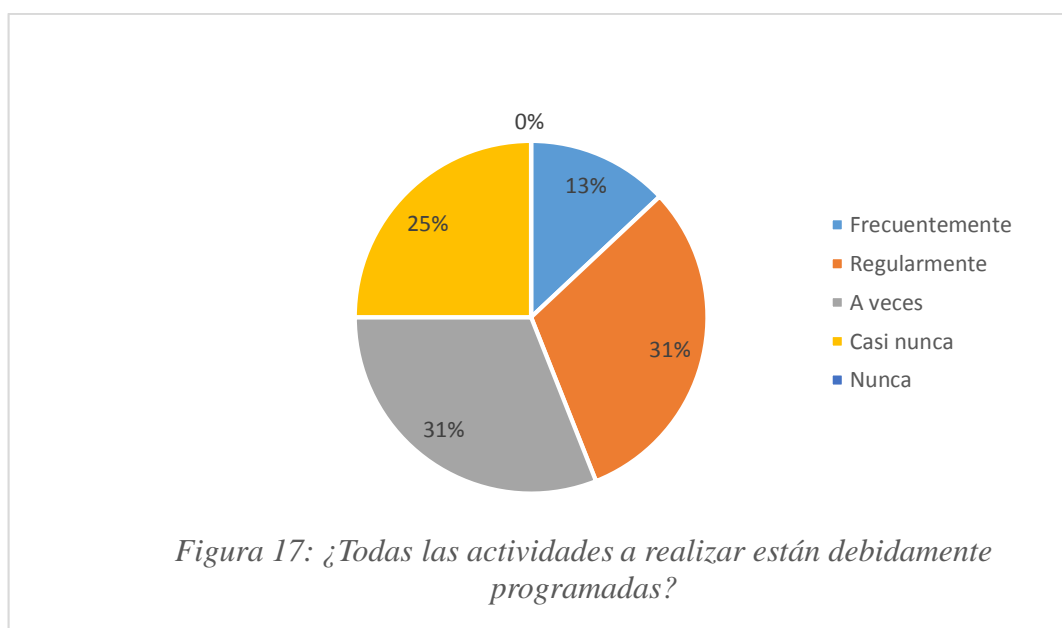
Vemos en la tabla 17, que el 25% de los encuestados cree que su líder frecuentemente trabaja de forma organizada para sacar adelante al equipo, el 25% dice regularmente es organizado, el 25% a veces lo es y el ultimo 25% indicó que casi nunca.

**TABLA 17.**

*¿Todas las actividades a realizar están debidamente programadas?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	2	13%
Regularmente	5	31%
Algunas veces	5	31%
Casi nunca	4	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



### **INTERPRETACIÓN:**

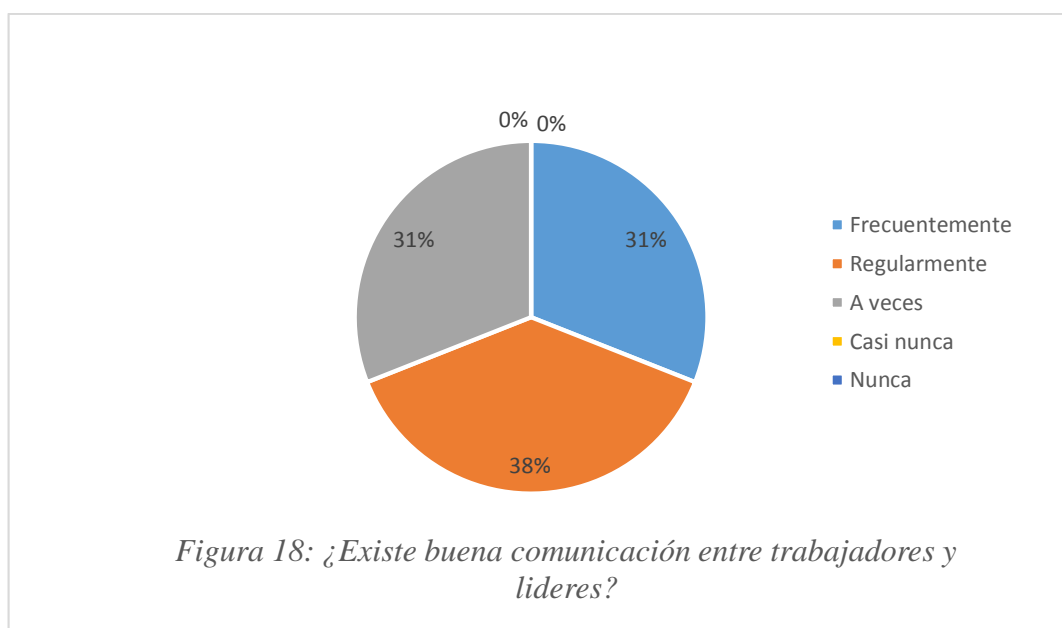
Se visualiza en la tabla 17, el 31% de los encuestados afirman que todas las actividades a realizar regularmente están debidamente programadas, el 31% a veces se programan, un 25% dicen casi nunca lo está y el 13% afirma que frecuentemente se programan las actividades.

**TABLA 18.**

*¿Existe buena comunicación entre trabajadores y líderes?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	5	31%
Regularmente	6	38%
Algunas veces	5	31%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

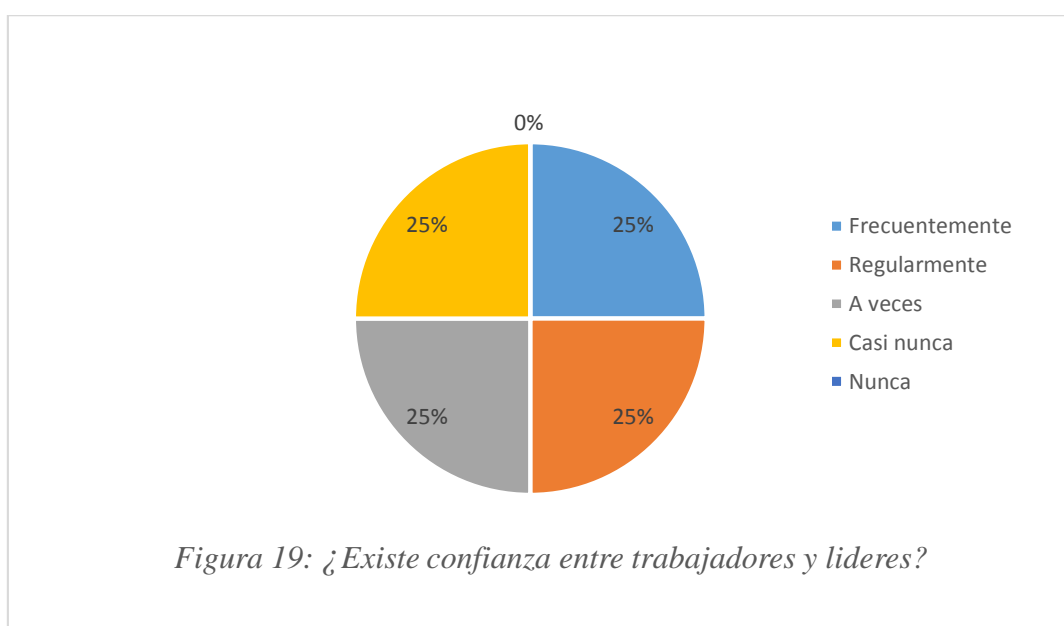
Miramos la tabla 18, donde el 38% de los encuestados dice que regularmente existe buena comunicación entre trabajadores y líderes, el 31% dice que frecuentemente hay comunicación y el otro 31% a veces lo hay.

**TABLA 19.**

*¿Existe confianza entre trabajadores y líderes?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	25%
Regularmente	4	25%
Algunas veces	4	25%
Casi nunca	4	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

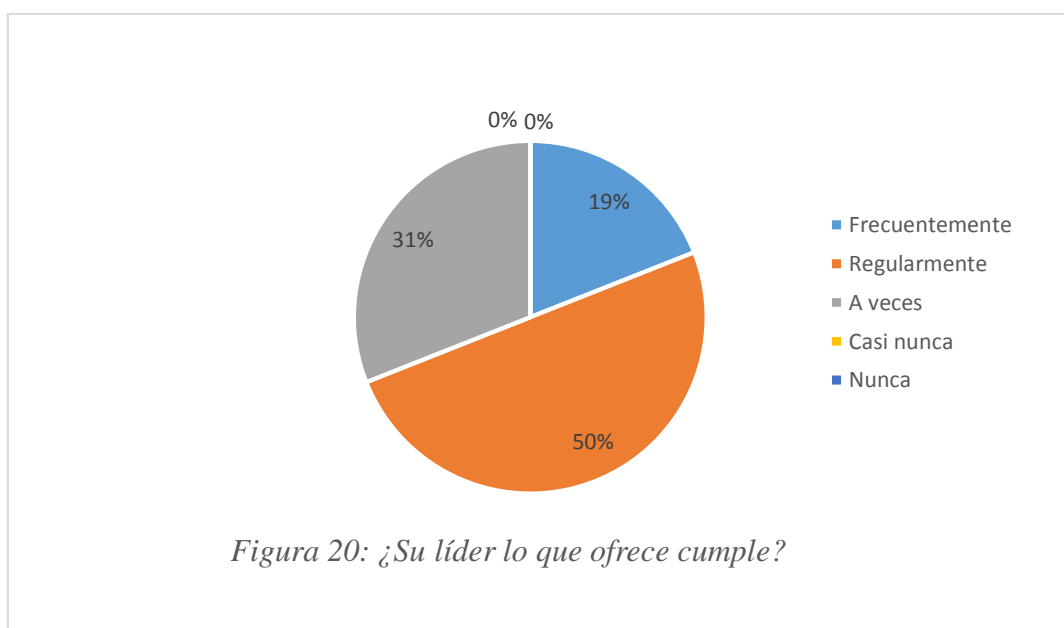
En la tabla 19, vemos como el 25% de los encuestados dijo que frecuentemente existe confianza entre trabajadores y líderes, el 25% dice es regularmente, el 25% indica a veces hay confianza y el ultimo 25% confirma casi nunca existe.

**TABLA 20.**

*¿Su líder lo que ofrece cumple?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	3	19%
Regularmente	8	50%
Algunas veces	5	31%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

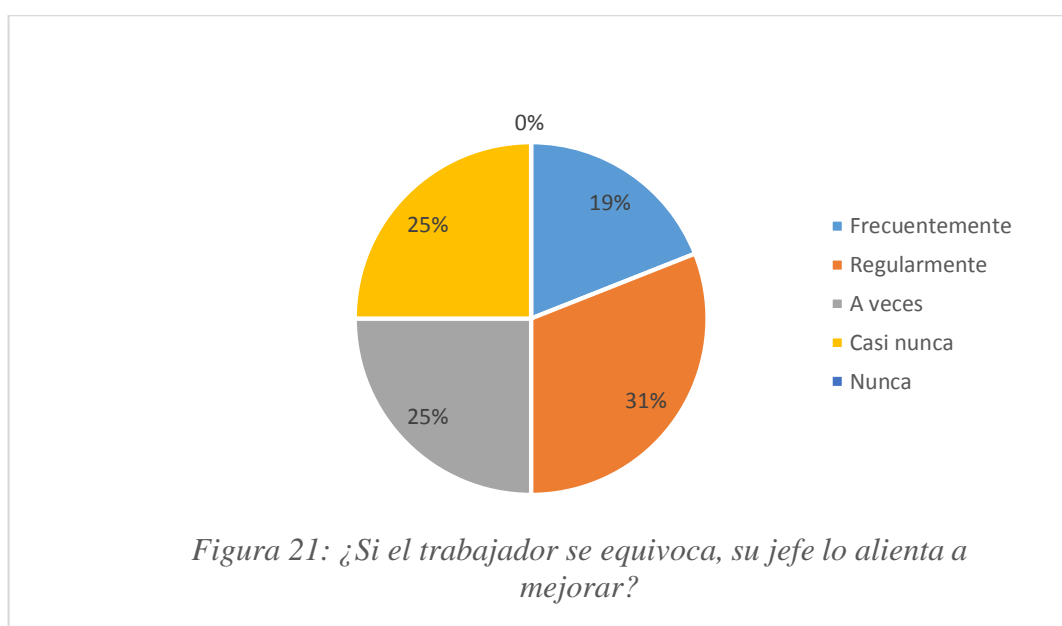
Se exhibe en la tabla 20, el 50% de los encuestados dijo que regularmente su líder lo que ofrece cumple, el 31% dijo que a veces lo hace y el 19% afirma que frecuentemente cumple.

**TABLA 21.**

*¿Si el trabajador se equivoca, su jefe lo alienta a mejorar?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	3	19%
Regularmente	5	31%
Algunas veces	4	25%
Casi nunca	4	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

Vemos que en la tabla 21, el 31% de los encuestados dijo que si el trabajador se equivoca, regularmente su jefe lo alienta a mejorar, el 25% dijo a veces lo alienta, un 25% dice casi nunca y el 19% frecuentemente lo alienta.

**Tabla 22:****Correlación entre liderazgo y trabajo en equipo.**

			<b>Liderazgo</b>	<b>Trabajo en equipo.</b>
Pearson	<b>Liderazgo</b>	Coef. de cor.	1	0,681*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	16	16
	<b>Trabajo en equipo.</b>	Coef. de cor.	0,681**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	16	16

\*\* . con una significancia de correlación a un nivel (0,01).

Se confirma que hay una correlación considerablemente positiva con el liderazgo y trabajo en equipo, porque el resultado de Pearson fue  $r=0,681^{**}$ , con una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ . Esto muestra una alta correlación significativa. Por lo tanto, nos hace ver que la hipótesis dada es factible y se desecha la hipótesis nula.

#### 4. Análisis y Discusión.

##### **Explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023**

En la tabla 22, nos denota que hay una correlación considerablemente positiva con el liderazgo y trabajo en equipo, porque el resultado de Pearson fue  $r=0,681^{**}$ , con una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ . Esto muestra una alta correlación significativa. Por lo tanto, nos hace ver que la hipótesis dada es factible y se desecha la hipótesis nula. En tanto **Mendoza** (2019), buscó hallar la relación entre la variable liderazgo gerencial y trabajo en equipo, con el fin de promover la administración eficaz y eficiente trabajando en equipo para lograr que la municipalidad brinde mejores servicios de calidad. utilizó Rho de Spearman, obteniendo como resultados una significancia positiva en la relación de las variables estudiadas donde tuvo (0,353). Concluyendo que hay una relación positiva baja. Por otro lado, **Diaz** (2019), también hizo un estudio descriptivo-correlacional, donde el coeficiente Spearman tuvo un valor de 0,896, concluyendo que existe influencia de la variable liderazgo sobre el trabajo en equipo, es así que con la mejora del liderazgo se obtendrá mejores resultados del trabajo en equipo. También **Haro /2022**), buscó medir la correlación de la capacitación y el trabajo en equipo, también pudo medir sus dimensiones en base a una escala de Likert. Los resultados determinaron con el coeficiente Rho de Spearman un nivel de significancia alta ya que fue menos a (0,005).

*Los estudios muestran que, si hay un buen liderazgo, pues permitirá que la empresa logre trabajar en armonía persiguiendo los objetivos de la empresa, como si fuesen de los mismos trabajadores, las organizaciones deben seleccionar idóneamente a su personal que los ayudará a liderar para generar un buen clima laboral, ya que las actividades laborales, se harán mediante el trabajo en equipo.*

##### **Determinar el nivel de liderazgo que hay en la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023.**

En la tabla 1, vemos que el 50% de encuestados afirman que los líderes de la empresa regularmente muestran ser muy competitivos, en la tabla 2, un 31% indican que a veces su líder lo deja para que resuelva los problemas, en la tabla 5, un 44% dicen que su líder regularmente busca consensos al buscar alguna solución, en la tabla 6, un 31% aducen que su líder regularmente escucha al trabajador y solicita aportes y en la tabla 7, vemos que el 50% considera que a veces su líder tiene un buen liderazgo. Si bien sabemos el liderazgo es parte fundamental en una organización ya que reúne ciertas habilidades que son necesarias para el cumplimiento de esta influyendo en la forma de actuar de un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos y metas planteados por una empresa. (Toro, 2022). En tanto **Álvarez & Macías (2023)**, buscaron establecer los estilos de liderazgo que tienen los gerentes de los Agronegocios y su influencia en la toma de decisiones. Primero se identificaron las funciones técnicas y comerciales de la empresa; siendo regular, en segundo lugar, se identificaron los factores que repercuten entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones gerenciales, entre los cuales fueron la comunicación, empatía y la falta del buen ejemplo por parte del líder. Por otro lado, **Benavides (2022)**, indican que el liderazgo es parte fundamental en una organización ya que reúne ciertas habilidades que son necesarias para el cumplimiento de trabajar en equipo de trabajo para alcanzar los objetivos y metas planteados por una empresa. Adicional a ello, se debe tener en cuenta que una persona líder es capaz de actuar frente a una situación determinada. **Durán et al. (2019)**, este artículo mostró con sus resultados al contrastar la medición de clima laboral, con el liderazgo, pudo arribar que los estilos de liderazgo transformacional, generan un clima organizacional más favorable, permitiendo que se realice el trabajo en equipo.

*La empresa debe entender que es muy importante que al recurso humano se debe valorar y reconocerlo como una pieza clave para el logro de los objetivos, y para lograr esto se tiene que contar con personas que cumplan con las competencias para poder direccionarlos, donde estos puedan mostrar mucha empatía y ser muy comunicativos, además de otros factores, la idea es que estos líderes deben mantener un liderazgo transformacional.*

## **Identificar los factores que afectan al trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023**

En la tabla 12, un 38% de los encuestados consideran que su jefe a veces realiza el trabajo en equipo, en la tabla 13, vemos que el 25% dicen que su jefe regularmente asigna tareas según a las competencias requeridas, en la tabla 14, un 44% considera que el personal regularmente está adaptada al sistema de trabajo que lleva su líder y en la tabla 16, un 25% cree que su líder regularmente trabaja de forma organizada para sacar adelante al equipo, en la tabla 20, un 50% dicen que su líder lo que ofrece regularmente cumple. Mientras **Oblitas (2020)**, indica que el trabajo en equipo viene siendo uno de los factores más importantes en una empresa para lograr los objetivos formulados. Incluso considera que estar dispuesto a trabajar en equipo es más importante que la formación académica o experiencia, debido que al promoverse un buen ambiente laboral trae como consecuencia que el equipo se encuentre motivado y altamente comprometido además de aprender de forma natural a proponer sus ideas. Según **Quezada et al. (2020)** consideró en su estudio el trabajo en equipo y la Comunicación. Donde el 93,6% menciona que los trabajos deben desarrollarse de manera colaborativa, ya que se obtienen mejores resultados dentro de la empresa. También que se ha podido comprobar que cuando se trabaja en equipos internos de manera organizada, se logra una mayor eficiencia en las metas que se han establecido para un determinado periodo, además hace posible que cada integrante valore a su compañero ya que cada uno posee habilidades diferentes lo cual le ayuda a desarrollar sus actividades de una mejor manera. Por otro lado, **Quichiz. (2022)**, con sus resultados arribó que el 48.5% de los encuestados indican que el trabajo en equipo es regular, ya que este depende de un buen liderazgo participativo. Mostrando que el liderazgo participativo incide significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores, siendo esto un aspecto muy importante dentro del liderazgo transformacional. Argumenta **Venegas (2020)**, que para que se logre en una empresa el trabajo en equipo, el líder debe tener en la capacidad de persuadir e influenciar a otros, siendo el referente en los diferentes grupos organizacionales, un líder no tiene que ver exactamente con el puesto o cargo. que desempeña la persona en una empresa.

*Se evidencia ante los resultados de las investigaciones que el trabajo en equipo es fundamental para toda organización, ya que el trabajador está siendo bien direccionado, motivado al logro de los objetivos que se persiguen, el trabajo en equipo permite al trabajador sentirse valorado, como una pieza esencial ya que sus contribuciones son muy importantes para el logro de los objetivos.*

**Demostrar que el liderazgo repercute en el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023.**

En la tabla 3, nos denota un 50% que su líder a veces da el ejemplo con su desempeño, en la tabla 10, un 44% afirma que su líder a veces celebra con usted por un logro suyo, en la tabla 15, un 38% indican que regularmente se siente comprometido con su líder, para el logro de los objetivos de la empresa y en la tabla 17, un 31% coinciden que todas las actividades a realizar regularmente están debidamente coordinadas y programadas. En tanto **Vera (2021)**, buscó establecer la correlación entre el liderazgo transformacional, bienestar y satisfacción laboral del talento humano. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional es la influencia idealizada atribuida, conductual y estimulación intelectual. Los jefes deben transmitir a su grupo una visión optimista sobre alcanzar las metas, compartir ese orgullo de pertenecer a la empresa, tratando al personal con respecto y carisma, convirtiéndose en motivadores y estimuladores de la capacidad de los trabajadores a su cargo. Los hallazgos de **Sora & Buitrago (2020)**, pudieron evidenciar que los colaboradores perciben a su jefe como una persona que no tiene en cuenta su opinión, no los escucha y perciben que no está dispuesto a los cambios con base en lo anterior, se puede concluir que existe un liderazgo autocrático, siendo negativo para el logro de los objetivos. Por su lado **Dávila & Del Carmen (2023)**, demostró que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva y significativa con el clima organizacional en la empresa de tecnología estudiada. Se destacó la importancia de la inspiración y visión, estimulación intelectual y fomento de la innovación, consideración individualizada en la creación de un clima organizacional positivo.

*A las evidencias se puede decir que si no hay buen líder pues no se logra el trabajo en equipo, actualmente en las empresas, muchas jefaturas lo direccionan el mismo dueño, familiar o allegado, sin embargo muchas veces este no cumplen con las competencias necesarias, el cual es muy importante que estos sepan manejar muchas habilidades direccionales y blandas, para que el personal se sienta motivado y hasta muchas veces respaldado por sus jefes, brindándoles confianza para un mejor desenvolvimiento.*

## **5. Conclusiones y recomendaciones. ok**

### **Conclusiones**

Se concluye que hay una correlación considerablemente positiva con el liderazgo y trabajo en equipo, ya que se tuvo una correlación de Pearson, donde  $r=0,681^{**}$ , con una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ . Esto muestra una alta correlación positiva y significativa. Por lo tanto, nos hace ver que la hipótesis dada es factible y se desecha la hipótesis nula. Queriendo decir para que se logre el trabajo en equipo está bajo la dirección de un buen líder.

Se evidencia que los líderes de la empresa regularmente muestran ser muy competitivos, por lo tanto, el liderazgo es regular, esto se ve en la tabla 2, cuando un 31% indican que a veces su líder lo deja para que resuelva problemas y que regularmente busca consensos al buscar alguna solución, y que los escucha esto se puede ver en la tabla 6, cuando un 31% lo dice, reflejando que su líder a veces tiene buen liderazgo, tal como se ve en la tabla 7, cuando el 50% lo dijo. Si bien sabemos el liderazgo es parte fundamental en una organización ya que reúne ciertas habilidades que son necesarias para el cumplimiento de los objetivos.

Es notorio que los líderes a veces realizan el trabajo de sus actividades en equipo, ya que en la tabla 13, vemos que el 25% dicen que su jefe regularmente asigna tareas según a las competencias requeridas, y por ello muchos regularmente se adaptan al sistema de trabajo, esto se ve en la tabla 14, cuando un 44% lo dice y en la tabla 16, un 25% cree que su líder regularmente trabaja de forma organizada para sacar adelante al equipo, en la tabla 20, un 50% dicen que su líder lo que ofrece regularmente cumple.

La falta de un buen liderazgo repercute en el trabajo de equipo, ya que en la tabla 3, nos denota un 50% que su líder a veces da el ejemplo con su desempeño y menos valora sus logros tal como se ve en la tabla 10, cuando un 44% lo afirma, haciendo que muchos trabajadores regularmente se sientan comprometidos con su líder, esto se ve en la tabla 15, cuando un 38% lo dice y peor aún no es comunicativo, ya que en la tabla 17, un 31% coinciden que todas las actividades a realizar regularmente están debidamente coordinadas y programadas.

## **Recomendaciones**

La empresa debe poner en claro el rol que desempeña cada líder, teniendo en cuenta las habilidades individuales, que le permiten a la organización generar progreso grupal y empresarial. Mejorar la cultura organizacional, manteniendo una visión clara y con objetivos comunes, con propósitos que se logre motivar al empleado al trabajo en equipo, sin aislarlo de las decisiones a tomar.

Hacer capacitaciones sobre liderazgo transformacional, donde puedan desarrollar mejores habilidades blandas para tener una mejor dirección de su personal a su cargo, como el brindar la confianza necesaria para resolver algún problema que se suscita, así como estar solicitándoles sus aportes de mejora, hacerlos sentir que son valorados como una pieza clave de la empresa, este tipo de liderazgo permite que los trabajadores puedan estar motivados como algo personal al logro de los objetivos de la empresa.

Hacer reuniones semanalmente donde se pueda socializar las limitaciones y avances que hay de las tareas ejecutadas, manteniendo una buena comunicación entre sus participantes y hacer las programaciones conjuntamente con sus integrantes, para que se sientan más comprometidos y motivados. Las tareas que se asignen deberán darse al personal que cumpla con las competencias, para que tenga muy claro el sistema de trabajo, que se quiere lograr.

Hacer encuestas a los trabajadores sobre la dirección de sus líderes, así mismo identificar los niveles de clima que cuentan, ya que de ello se puede detectar como están direccionados. Diseñar nuevas políticas donde se valoren los resultados positivos del desempeño, con el fin de motivarlos a competir entre ellos de una manera sana en beneficio de la empresa. la comunicación debe ser directa entre jefes y trabajadores, generando confianza ante alguna sugerencia, que ayude a propiciar el trabajo en equipo.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, J. y Vargas, J. (2010). *Trabajo en equipo*” Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México. C.P. 68000. P. 142-148
- Alatrística, G. (2020). *Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. Gestión en el tercer milenio*, (23) 46, 89-90. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Álvarez, G. & Macías, G. (2023). *Estilos de liderazgo en los gerentes de agronegocios dedicados a la producción de plátano (MUSA AAB) adscritos a la empresa Agrocaribe* (Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL). <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2319>
- Arenas, H. (2019). *El trabajo en equipo para la mejor actuación en la nutrición clínica*. Revista Cubana de Alimentación y Nutrición, 29(2), 558–561. [http://www.revalnutricion.sld.cu/index.php/rcan/article/view/940/pdf\\_204](http://www.revalnutricion.sld.cu/index.php/rcan/article/view/940/pdf_204)
- Argueta, J. (2013). *Liderazgos más efectivos en las empresas desarrolladoras de tecnología de clase mundial*. Revista Económica y Administración, 4(1), 73–79. <https://doi.org/10.5377/eya.v4i1.4330>
- Asún, S., Rapún, M., & Romero, M. R. (2019). *Students' Perception of a Formative Assessment in the Teamwork*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 12(1), 175–192. <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>
- Ayoví, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76.
- Benavides, L. (2022). *Liderazgo y trabajo en equipo para la toma de decisiones en una organización* . Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/44814>.
- Bernal, C., & Sierra, H. (2015). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México: Pearson, Prentice Hall.

- Cañeque, M. (2013). *Aprender a construir equipos*, 1era edición. Argentina: grupo editorial.
- Caro, G. (s.f.). *Trabajo en equipo: Qué es y cuáles son sus ventajas*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* 2da Edición, México: Editorial Mc Graw Hill. p. 71-78
- Chunga, J. (2022). *Liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos Don Augusto de la provincia de Sullana, Año 2022*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32737>
- Cubas, D. (2016). Cuatro aspectos básicos que un líder debe seguir para aumentar la productividad en su empresa. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cuatro-aspectosbasicos-lider-debe-seguir-aumentar-productividad-empresa-108192-noticia/>
- Da Silva, D. (2021). *Comunicación organizacional: tipos y barreras para superar*. Recuperado de <https://www.zendesk.com.mx/blog/comunicacion-organizacional/>
- Dávila, R. & del Carmen, E. (2023). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022*. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(3).
- Díaz, L. (2019). *El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de housekeeping del Hotel Winmeier Chiclayo-2019*.
- Duran, I. Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, 40(40).
- Fernández, M., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y Transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol. 22, núm.

77, enero - marzo, 2017, pp. 56 - 74.  
<http://redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>

Ferro, M. (2017). *El Liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual*. Innova Research Journal, Vol 2 155- 162.

González, Y., Manzano, O., & Torres, M. (2021). *Leadership: A Systemic Practice in the Future of Business*. Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro, 14(14), 75–83. <https://doi.org/10.22463/24221783.3161>

Gutiérrez, C. (2019). *Liderazgo y motivación*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/21287>.

Haro, M. (2022). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022*. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92082>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Lujan, J. (2022). *Liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo, 2021*. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112312>

Malca, A. & Callao, M. (2021). *Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales*. Ciencia latina Revista Multidisciplinar, 5 (5), 8718-8736. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.949](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949)

Mendoza, A. & Mory, M. (2020). *Trabajo en equipo de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4072>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (562). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la Tesis*. Bogotá, Colombia: 5a. Edición.
- Oblitas, G. (2020). *Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Oh, J., Lee, H. & Zo, H. (2021). *The Effect of Leadership and Teamwork on ISD, Project Success [El efecto del liderazgo y el trabajo en equipo en el éxito del proyecto ISD]*. *Journal of computer information systems*, 61(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1566804>
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid, España: ESIC
- Quezada, M., Quevedo, M. & Torres, M. (2020). *Trabajo en equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las organizaciones del sector público*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778. ISSN-e 2542-3088. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quichiz, A. (2022). *Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de Negocios – MB. Universidad Cesar vallejo. Lima- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82942>
- Rivera, E. (2019). *El Liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Píllaro*. Tesis de Posgrado, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29959>
- Sánchez, E. (2010). *Administración de Empresas un Enfoque Interdisciplinar*. Madrid: Area Universitaria.
- Sharma, R. (2017). *El líder que no tenía cargo*. Barcelona, España: Grijalbo.

- Sora, V., Gonzáles, N. & Buitrago, C. (2020). *El liderazgo como estrategia de mejoramiento organizacional: propuesta para la empresa Cultivos Gonzáles. Tesis Digital*, Universidad EAN - especialización en gestión humana, Bogotá D.C.  
[https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10309/BuitragoMa nuel2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10309/BuitragoMa%20nuel2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. México: Amazon Digital Services LLC - KDP Print.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Recuperado de Bogotá DC: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y%20OLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>
- Vera, H. (2021). *Liderazgo transformacional en el bienestar laboral del talento humano en la industria atunera de manta*. ECUADOR: Universidad de las fuerzas armadas ESPE. Carrera de ingeniería comercial.  
<http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/24172>
- Vigo, C. (2019). *Influencia del Liderazgo Gerencial en la Estrategia de las Empresas Agroexportadoras de la Provincia de Tacna*, 2019.
- Villalva, M., & Fierro, I. (2017). *The democratic leadership: a conceptual approach*. *Innova Research Journal*, 2(4), 155–162.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Yagil, D., & Oren, R. (2021). *Servant leadership, engagement, and employee outcomes*. The moderating roles of proactivity and job autonomy. 67.  
 Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7850218>

# **ANEXOS**

*MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
<b>Liderazgo</b>	El liderazgo es el arte de solucionar problemas relevantes con una actuación armonizada de grupos humanos. (Ganga, 2017).	Mediante la dimensiones Liderazgo, Laissez-faire, Liderazgo autoritario, Liderazgo democrático, Liderazgo transaccional, se evaluará con una escala valorativa tipo Likert, para saber cual es el liderazgo que cuentan los directivos de la empresa, a través del instrumento el cuestionario con 10 ítems.	Liderazgo Laissez-faire	Competitivo	1. ¿Los líderes de la empresa regularmente muestran ser muy competitivos? 2. ¿Su líder lo deja para que usted resuelva los problemas?
			Liderazgo autoritario	Da órdenes	3. ¿Su líder da el ejemplo con su desempeño? 4. ¿Su líder le ordena para que usted realice sus tareas?
				Liderazgo democrático	Aportes
			Liderazgo transformacion al		liderazgo
				Admiración	8. ¿Admira y respeta a su líder?
				Motivación	9. ¿su líder lo motiva a capacitarse?
				Valoración	10.¿Su líder celebra con usted por un logro suyo?
				Clima laboral	11.¿su jefe fomenta un buen clima laboral?

*MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	Bernal y Sierra (2015) se conforma de individuos con destrezas diferentes donde se reúnen para el desarrollo de actividades que se le han asignado, y sus esfuerzos están encaminados hacia las metas de la empresa, estas se suman a los aportes de los colaboradores, quienes también comparten la meta, se busca que los gerentes sean líderes y puedan motivar a sus colaboradores para el logro de las actividades de manera eficiente	Con las dimensiones, rol, adaptabilidad, coordinación y confianza, se podrá evaluar si los trabajadores de la empresa realizan su trabajo en equipo, el cual este será evaluado con el instrumento del cuestionario, con el soporte de una escala valorativa a 10 ítems.	Rol	Competencias	12.¿considera que su líder cumple con su rol de jefe?
					13.¿su jefe asigna tareas según a las competencias requeridas?
			Adaptabilidad	Sistema de trabajo	14.¿considera que el personal está adaptada al sistema de trabajo que lleva su líder?
					15.¿usted se siente comprometido con sus líder, para el logro de los objetivos de la empresa?
			Coordinación	Organización	16.¿cree que su líder trabaja de forma organizada para sacar adelante al equipo?
					17.¿todas las actividades a realizar están debidamente programadas?
				Motivación	18.¿existe buena comunicación entre trabajadores y lideres?
			Confianza	Mejoras	19.¿Existe confianza entre trabajadores y lideres?
					20.¿Su lider lo que ofrece cumple?
					21.¿si el trabajador se equivoca, su jefe lo alienta a mejorar?

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023</p>	<p>¿De qué manera el liderazgo se relaciona en el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC, Caraz - 2023?</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar el nivel de liderazgo que hay en la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz - 2023</li> <li>2. Identificar los factores que afectan al trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023.</li> <li>3. Demostrar que el liderazgo repercute en el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023</li> </ol>	<p>H1: el liderazgo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023.</p> <p>H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023</p>	<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica -Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población muestral</b> 16 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b> la encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA JM ASOCIADOS SUMA  
SAC., CARAZ -2023

Estoy realizando una investigación científica, referente a Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



**PARTE I**

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino  Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

## PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### **Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

<b>Ítem</b>	<b>Liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	¿Los líderes de la empresa regularmente muestran ser muy competitivos?					
2.	¿Su líder lo deja para que usted resuelva los problemas?					
3.	¿Su líder da el ejemplo con su desempeño?					
4.	¿Su líder le ordena para que usted realice sus tareas?					
5.	¿Su líder busca consensos al buscar alguna solución?					
6.	¿Su líder escucha al trabajador y solicita aportes?					
7.	¿Considera que su líder tiene un buen liderazgo?					
8.	¿Admira y respeta a su líder?					
9.	¿su líder lo motiva a capacitarse?					
10	¿Su líder celebra con usted por un logro suyo?					
11	¿La capacitación es para todos, sin acepciones?					
12	¿Considera que su líder cumple con su rol de jefe?					
13	¿Su jefe asigna tareas según a las competencias requeridas?					
14	¿Considera que el personal está adaptada al sistema de trabajo que lleva su líder?					
15	¿Usted se siente comprometido con su líder, para el logro de los objetivos de la empresa?					

16	¿Cree que su líder trabaja de forma organizada para sacar adelante al equipo?					
17	¿Todas las actividades a realizar están debidamente programadas?					
18	¿Existe buena comunicación entre trabajadores y líderes?					
19	¿Existe confianza entre trabajadores y líderes?					
20	¿Su líder lo que ofrece cumple?					
21	¿Si el trabajador se equivoca, su jefe lo alienta a mejorar?					

**GRACIAS**

## Apéndice 1

### *Fiabilidad de Liderazgo*

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	11

---

## APÉNDICE 2

### Estadísticas de total de elemento

#### LIDERAZGO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	39,30	54,678	,664	,865
2	38,90	67,656	,288	,814
3	39,70	62,900	,070	,802
4	39,30	55,122	,751	,874
5	39,90	49,433	,787	,866
6	40,00	57,111	,504	,883
7	39,20	48,400	,883	,860
8	39,70	51,344	,782	,867
9	39,40	48,711	,895	,889
10	39,10	39,20	,504	,814
11	39,80	39,70	,883	,812

### APENDICE 3

#### *Trabajo en equipo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	10

### APÉNDICE 4

#### Estadísticas de total de elemento

#### *Trabajo en equipo*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
12	41,10	62,322	-,364	,926
13	39,40	52,044	,584	,866
14	40,70	50,233	,529	,865
15	40,30	44,456	,883	,842
16	40,10	48,544	,691	,857
17	39,90	46,544	,726	,853
18	40,00	46,444	,801	,849
19	40,60	45,822	,685	,855
20	39,90	46,989	,814	,850
21	39,80	46,999	804	,854

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 14/12/23

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: **Laveriano Saavedra Iván Pedro**

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 empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023**

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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)
--	---

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**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

Validez 176 Coeficiente de 0.88

=

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



**Pablo Santos Diaz**

**Mg. en Administración de empresas y negocios.**

**DNI.32542582**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 13/12/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Laveriano Saavedra Iván Pedro**

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 empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023”**

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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

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

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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

Validez 176 <sup>Coficiente de</sup>  $\equiv$  0.88

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

+



**Carmen Rosa Zavaleta Vergaray**  
**Mg. en Administración de empresas y negocios MBA**  
**DNI.32857740**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: JORGE DANIEL PÉREZ

Fecha: 05/12/23

Especialidad: Dr. en ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Laveriano Saavedra Iván Pedro**

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 empresa JM Asociados Suma SAC., Caraz -2023**

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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		

<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

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

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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

Validez 176 Coeficiente de 0.88

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Daniel Pérez', written over a horizontal line.

**Dr. Jorge Daniel Pérez**  
**Dr. en Administración**  
**DNI 17812596**

## LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA JM ASOCIADOS SUMA SAC., CARAZ-2023.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
3	<a href="https://repository.unimilitar.edu.co">repository.unimilitar.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe">revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://repositorio.espam.edu.ec">repositorio.espam.edu.ec</a> Fuente de Internet	

		1 %
10	<a href="https://revistas.udes.edu.co">revistas.udes.edu.co</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="https://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
14	<a href="https://repositorio.espe.edu.ec">repositorio.espe.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politecnica de Valencia, 2023 Publicación	<1 %
17	<a href="https://www.modoemprendedor.com">www.modoemprendedor.com</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="https://repositorio.unamba.edu.pe">repositorio.unamba.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %

20	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.joblers.net">www.joblers.net</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://www.usmp.edu.pe">www.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %

31	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
34	blog.eurosoft.mx Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.usfq.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
37	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
38	www.colombialibre.org Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
40	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
41	sapiens.ya.com Fuente de Internet	<1 %

42	<a href="http://www.infonomia.com">www.infonomia.com</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://www.spell.org.br">www.spell.org.br</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://dspace.utb.edu.ec">dspace.utb.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://pa.bibdigital.ucc.edu.ar">pa.bibdigital.ucc.edu.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://publicaciones.usanpedro.edu.pe">publicaciones.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://www.fundeun.ua.es">www.fundeun.ua.es</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="http://lignus.es">lignus.es</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://mail.polodelconocimiento.com">mail.polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://repositorio.uarm.edu.pe">repositorio.uarm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

54	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
55	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
56	<a href="http://uicnhumedales.org">uicnhumedales.org</a> Fuente de Internet	<1 %
57	<a href="http://vdocuments.com.br">vdocuments.com.br</a> Fuente de Internet	<1 %
58	<a href="http://www.cursoexceltijuana.com">www.cursoexceltijuana.com</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://www.inforpressca.com">www.inforpressca.com</a> Fuente de Internet	<1 %
60	<a href="http://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe">apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
61	<a href="http://espiritualidadycomunicacion.blogia.com">espiritualidadycomunicacion.blogia.com</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://mendozagema.blogspot.com">mendozagema.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
63	<a href="http://repositorio.ulead.edu.ec">repositorio.ulead.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
64	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
65	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

66	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
67	<a href="http://revistas.unilibre.edu.co">revistas.unilibre.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
68	<a href="http://www.cronista.com">www.cronista.com</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://www.emprender-facil.com">www.emprender-facil.com</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://www.fundacionkoinonia.com.ve">www.fundacionkoinonia.com.ve</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas     
 Apagado     
 Excluir coincidencias < 6 words  
 Excluir bibliografía     
 Activo

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
/AVERIANO SAAVEDRA IVAN PEDRO		71394809	ACUAS094-ROIZ@HOTMAIL.COM	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA JM ASOCIADOS SUMA SAC., CAMB - 2023				
5. Programa Académico				
ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>2</sup> ( <a href="http://info:eu-repo/semantics/openAccess">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info:eu-repo/semantics/restrictedAccess">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) <sup>(*)</sup>		
(*) 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<sup>5</sup>**

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.<sup>6</sup>

Huella Digital



  
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	16	11	24

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-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 difundir 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-CONCYTEC-DEG (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 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI<sup>7</sup> las universidades, instituciones y entidades de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando el tipo de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA<sup>8</sup>.

**Nota:** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, n.º 32.3)