

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



**Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2,
Barranca, 2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Salas Velásquez, Leida Milagros

Código ORCID 0000-0002-1916-7789

Asesor

Neira Valdivia, Ysaac Felipe

Código ORCID 0000-0002-9870-8861

Huacho – Perú
2023

ÍNDICE

Índice general	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de originalidad	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción	1
Metodología	27
Resultados	30
Análisis y discusión	38
Conclusiones y recomendaciones	42
Referencias bibliográficas.....	44
Anexos.....	51

Índice de tablas.

N° de tabla	pág.
Tabla 01 Coordinación entre colaboradores de las diferentes áreas	31
Tabla 02 Comunicación entre colaboradores de las diferentes áreas.....	32
Tabla 03 Confianza entre colaboradores de las diferentes áreas.....	32
Tabla 04 Trabajo en equipo en las diferentes áreas	33
Tabla 05 Liderazgo democrático	34
Tabla 06 Liderazgo autocrático.....	34
Tabla 07 Liderazgo liberal	35
Tabla 08 Liderazgo	35
Tabla 09 Relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo	37
Tabla 10 Relación entre coordinación y el liderazgo	37
Tabla 11 Relación entre la comunicación y el liderazgo	38
Tabla 12 Relación entre la confianza y el liderazgo	39

Palabras clave

Trabajo en equipo, liderazgo

Teamwork, leadership

Línea de investigación

Línea de investigación : Talento Humano

Área : Ciencias Sociales

Sub área : Economía y Negocios

Disciplina : Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021" del (a) estudiante: **Leida Milagros Salas Velásquez**, identificado(a) con Código N° 1709200069, 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, 23 de Enero de 2023


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

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

Titulo

**Trabajo en equipo y liderazgo, en el Banco de la Nación Agencia 2,
Barranca, 2021**

Resumen

Se realizó la investigación con el objetivo de conocer la asociación entre el trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca; de igual manera determinar la relación entre la comunicación, la coordinación y la confianza con el liderazgo.

La investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transaccional; como técnicas se empleó la encuesta, y como instrumento dos cuestionarios, validados por el juicio de expertos y la confiabilidad lo medimos con el estadígrafo del Alfa de Cronbach; el instrumento se aplicó a una población conformado por 16 trabajadores; se procesó los resultados utilizando el software estadístico SPSS versión 25, y para el análisis de datos se utilizó el estadístico descriptivo e inferencial.

Como resultados se ha obtenido en la tabla 11 que la significancia es de 0,014 y la correlación de 0,378, respaldado por lo obtenido en la tabla 05, en la cual se percibe que el 50% opina que existe un excelente trabajo en equipo y en la tabla 09 se percibe que el 87,5% opina que existe un buen liderazgo, concluyendo que existe relación positiva débil entre el trabajo en equipo y el liderazgo.

Abstract

The research was carried out with the objective of knowing the association between teamwork and leadership in Banco de la Nación Agencia 2, Barranca; In the same way, determine the relationship between communication, coordination and trust with leadership.

The research is of a basic type, correlational level, non-experimental, transactional design; were used as techniques, and two questionnaires were used as an instrument, validated by expert judgment and reliability was measured with the Cronbach's Alpha statistician; the instrument was applied to a population made up of 16 workers; The results were processed using the statistical software SPSS version 25, and descriptive and inferential statistics were used for data analysis.

As results it has been obtained in table 11 that the significance is 0.014 and the correlation of 0.378, supported by what was obtained in table 05, in which it is perceived that 50% think that there is excellent teamwork and in table 09 it is perceived that 87.5% think that there is good leadership, .concluding that there is a weak positive relationship between teamwork and leadership.

Introducción

Como antecedentes a nivel internacional citamos a Pazmiño y Hurtado (2021) en su investigación se planteó como objetivo realizar el diagnóstico de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Agencia de Promoción Económica ConQuito; la investigación fue descriptiva correlacional, utilizó el método deductivo – estadístico, como técnica utilizo la encuesta y como instrumento el cuestionario; la muestra estaba conformado por 28 colaboradores; concluyeron que se determino que el estilo de liderazgo que predomina es el autocrático, por lo que es importante que los lideres asuman un rol predominante, por lo que infiere que existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional; se detectó también la angustia, el estrés, la preocupación sumándose al desconocimiento e incertidumbre en la institución.

Quiroz (2020) se planteó como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción del colaborador en el Grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015, Pimentel – Perú, fue una investigación básica, descriptiva, correlacional no experimental, transversal, la técnica utilizada la encuesta, el instrumento es el cuestionario, la población está constituido por 21 colaboradores, concluyo que existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción del colaborador, los factores que afectan al liderazgo son la comunicación, la falta de confianza, el no saber escuchar las opiniones de su personal, la actitud que toma el entorno, aspectos que forman parte del desarrollo de las actividades de la empresa.

Nos dice Montano (2020) al plantearse como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño en los colaboradores del área de despacho de concentrados de la empresa Cía. Minera Casapalca S.A. Lima – 2017, es una investigación descriptiva, no experimental, transversal, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población está constituido por 50 colaboradores y se tomara todos para el estudio, concluyo que existe relación positiva considerable entre el desarrollo de las actividades en equipo y el desempeño de los

colaboradores, pero es una relación débil entre los roles de trabajo, la cohesión, la información, el liderazgo con el desenvolvimiento de los trabajadores

También Gallegos y Miranda (2019) al plantearse como conocer el papel predictor de los estilos de liderazgo sobre las dimensiones de la satisfacción organizacional; investigación cuantitativa, corte regresional, transversal, la muestra es de 251 participantes, concluyo que el 9.8% explica que la correlación entre el liderazgo transformacional, es positivo; el 17% explica la correlación con el liderazgo transformacional positiva e significativo; con un 8.3% de varianza la correlación con el liderazgo transformacional es positivo; con el 10% de varianza la satisfacción intrínseca se explica con su correlación de liderazgo transaccional, existiendo relación positiva entre las variables objeto de estudio.

De igual manera Gonzales y Heredia (2019) se planteó como objetivo investigar si la variable de estudio denominada trabajo en equipo influye en la variable satisfacción laboral, es una investigación de tipo básica, correlacional, no experimental, transversal, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población estaba conformado por 16 trabajadores; concluyo que solamente el 50% de los colaboradores tienen relación positiva con el trabajo en equipo, y para el 56% de los colaboradores su satisfacción laboral es regular, por lo que concluye que el trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral.

También Carhuancho (2019) se planteó como objetivo delimitar la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la unidad de planeamiento y desarrollo del poder Judicial de Junín, 2018, la investigación fue de tipo correlacional, diseño no experimental, muestra de 95 trabajadores, los resultados fue de que el trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional, pero que existe una relación débil entre las variables objeto de estudio, por lo que la relación es poco significativa.

Así mismo Santiago (2021) se planteó como objetivo determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra

SAC, 2020, la metodología fue de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, hipotético deductivo, la población estaba conformada por 44 colaboradores; encontraron como resultado que el liderazgo empresarial es percibido como bueno para el 55% de los colaboradores, la productividad es percibida como buena solamente para el 25% de los colaboradores, concluyo que la correlación es moderada entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal.

Vásquez (2019) explica que se planteó como objetivo analizar la influencia del liderazgo en el clima laboral de la cooperación colombiana de investigación agropecuaria Agrosavia - Centro de investigación el NUS, fue experimental cuantitativo. Transversal simple, la población estaba conformado por 80 unidades de análisis, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluyó que el liderazgo implementado en las organizaciones, incide de manera óptima, que perciben los colaboradores dentro de la organización, el cual permite llegar al éxito o al fracaso, esto está determinado que si existen buenos lideres existe buen clima laboral y por ende un buen rendimiento y alcance de los objetivos empresariales, generando un efecto positivo con respecto a su grupo de trabajo o colaboradores inmediatos.

Por otro lado Bueno y Orozco (2019) su objetivo fue identificar la relación existente entre las variables del clima organizacional y el liderazgo transformacional en el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, en su investigación realizada en Iquitos – Perú, la investigación fue de diseño transversal, descriptivo y correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población estaba conformada por 385 individuos, concluyeron que el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional, presentan una percepción alta por los sentidos de pertinencia, empoderamiento, la comunicación interna, relaciones y motivación y la que más se imparte es el clima organizacional, lo más importante para los trabajadores es el liderazgo transformacional.

Desde la posición de Gil (2019) se propuso Analizar la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones y su influencia en el desempeño laboral desde un análisis

sistemático de literatura entre el año 2001 y 2018, es una investigación literaria de nivel descriptivo, no experimental, transversal, la población estaba constituido por 22 colaboradores; concluyo que un esfuerzo sinérgico, se va dar si se da las relaciones interpersonales optimas, y la adecuada asignación de las actividades, de igual manera lograr que los colaboradores internalicen la importancia de su trabajo, lo que finalmente conducirá a los excelentes resultados, se debe establecer una política de promoción del equipo.

Así mismo Aguilar (2019) se planteó como objetivo determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional, es una investigación cuantitativa de diseño descriptivo, la población estaba conformado por 30 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyó que el trabajo en equipo se encuentra relacionado con el adecuada relación empresarial, porque logra cohesionar el esfuerzo en busca de objetivos, para lo cual se debe lograr una comunicación asertiva, lograr la confianza entre todos los trabajadores, el perfeccionamiento continuo a los trabajadores.

Según Rueda (2019) el objetivo planteado de su investigación fue establecer las diferentes tendencias de la investigación sobre el liderazgo en las organizaciones colombianas, es una investigación documental, descriptiva, la población estaba conformado por el análisis de 21 artículos publicados en revistas Publiindex, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluye que al principio los emprendedores buscaban buena producción y obtener logros óptimos con lo cual se generaría ingresos económicos, pero cuando el mercado se vuelve mas competitivo vuelven la mirada al colaborador buscando su bienestar y por ende la calidad de vida, estas acciones definen el estilo de liderazgo.

De igual manera Toro (2019) se planteó como objetivo analizar los diferentes conceptos de Trabajo en Equipo y como se optimizan los resultados en las organizaciones generando procesos relacionales fortalecidos y que influyan en el

rendimiento de las empresas, es una investigación básica de diseño descriptivo, la población estaba constituido por 40 elementos, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluyo que el trabajo en equipo se beneficia de manera cuantitativa y cualitativa resultado de un trabajo sinérgico, debe practicarse diariamente y de manera estructurada, lo que beneficiara a los grupos de interés internos y externos, desarrollar las actividades en equipo genera el desempeño creativo y la innovación, logrando la participación activa y el dinamismo en los colaboradores.

Propone Arevalo (2019) como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015, es una investigación fue no experimental, diseño descriptivo correlacional, la técnica usada es la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población estaba conformada por 21 trabajadores, como muestra tomaron a la totalidad de la población, concluyo que el liderazgo directivo es percibido por los colaboradores de manera positiva, las características laborales se muestra con una tendencia a ser adecuada, muestran amor por el trabajo que realizan, las habilidades directivas es adecuada, ello se debe a que la institución presenta mejoras constantes, tiene la habilidad para dar solución a los problemas y capacidad para relacionarse y estar prestos a las opiniones de los colaboradores.

También Miranda y Quispe (2019) se planteó como objetivo el determinar el nivel de liderazgo empresarial en el Área de Recursos Humanos del Jurado Nacional de Elecciones, Lima 2015, la investigación fue básica, correlacional, no experimental, transversal, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, la población está constituido por 40 colaboradores, concluyo que el liderazgo es muy importante para el funcionamiento de la institución, su no aplicación genera efectos negativos entre los directivos y trabajadores, afectando el clima laboral, también se percibe un resquebrajamiento del trato entre colaboradores, afectando el desempeño, el cumplimiento de las metas, la competencia laboral, el liderazgo y el ambiente óptimo de trabajo.

Nos evidencia Diaz (2019) al plantearse el objetivo es Establecer la relación existente entre ~liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, 2015, la investigación es básica descriptiva, no experimental, transversal, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población está conformada por 85 elementos de estudio, concluyo que existe relación entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo, las habilidades administrativas, el manejo de los elementos organizativos y trabajo en equipo y la conducción de elementos direccionales del trabajo en equipo.

En tanto Jaimes y Paucar (2019) se planteó como objetivo describir el trabajo en equipo en el personal asistencial de los Establecimientos de Salud del distrito de Santa María, Huacho 2019, la investigación fue descriptiva, no experimental, transversal, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, la población está constituido por 90 profesionales, concluyeron que existe un alto nivel de trabajo en equipo, y la favorable se está dando de manera complementaria, de igual manera la coordinación se está dando de manera favorable, la comunicación se está dando de manera favorable, compromiso se está dando de manera favorable.

Así mismo Urbina (2019) se planteó el objetivo de Determinar la relación existente entre la comunicación interna y el trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del Hospital Huacho Huaura Oyón y Servicios Básicos de Salud, Huacho, 2017, la investigación fue básica, descriptiva, no experimental, transversal, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población está conformado por 158 colaboradores, concluyo que existe relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo, por lo que se establece que cuando hay mala comunicación se genera el trabajo de forma individual, de igual manera demostró que existe relación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo, también existe relación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo.

También Holguín (2019) se planteó el objetivo para conocer que estilo de liderazgo predomina y si este influye en la satisfacción laboral de los trabajadores técnicos del área comercial de la empresa Cobra S.A; el enfoque es cuantitativo, tipo causal y aplicada; la muestra esta conformado por 29 trabajadores; concluyó que el liderazgo que más aplican es el transaccional, el liderazgo transformacional es el que se aplica a los colaboradores, el estilo transaccional influye mínimamente en los trabajadores, pero determinó que no existe influencia entre el liderazgo de los supervisores a la satisfacción del personal técnico de la empresa.

Explica Gonzales y Heredia (2020) se planteó como objetivo investigar si la variable de estudio denominada trabajo en equipo influye en la variable satisfacción laboral; la investigación es de tipo cuantitativa, no experimental, diseño transversal y explicativo causal; la muestra es de 16 trabajadores; concluyeron que el trabajo en equipo permiten identificar la manera de pensar, y definir distintos escenarios, el trabajo en equipo es regular, la satisfacción laboral es regular, el trabajo en equipo si influye de manera significativa en la satisfacción laboral.

Con relación a la fundamentación científica de la variable trabajo en equipo; Durán (2018) menciona que el trabajo en equipo es un grupo de pocos integrantes, en que se unen para lograr un objetivo que tienen en común y en cuyo desarrollo constituyen normas de funcionamiento y de roles. Así mismo, uno de los integrantes del equipo tiene un papel muy importante en realizar lo cual es ser líder o el responsable y tiene la responsabilidad de conducir hasta las metas a todos los integrantes del grupo al objetivo que tienen en común. Además, el trabajo en equipo tiene las siguientes características que son: El liderazgo, lo cual es compartido en el momento que en se desarrolla las actividades de cada integrante del equipo; la responsabilidad de cada integrante y responsabilidad que se encuentra compartida; los resultados de la suma de la labor de todos los colaboradores; la confianza que se tienen en el equipo; el compañerismo; el compromiso.

De igual manera Rodríguez (2012) menciona que, en la coordinación de un grupo de personas, o bien en un trabajo en equipo de profesionales, debe de tener un líder que encabece al líder, en que debe de tomar acciones de manera organizada con un punto de vista que pueda sacar el proyecto adelante.

Fomentar el valor de la responsabilidad en las organizaciones es de suma importancia para lograr brindar un servicio de acuerdo a las exigencias y necesidades de los clientes; Fernández (2015) menciona que una persona responsable radica en que tiene la capacidad de responder y reconocer todas las consecuencias que se originan en la entidad, así mismo los integrantes de un equipo tienen la responsabilidad de coordinar las interacciones del equipo y que deben de cumplir con las metas establecidas

Se debe entender que el liderazgo es una acción que debe ser aplicada por todos los colaboradores; Bonifaz (2012) señala que el liderazgo son habilidades y capacidades para inspirar e influir a las demás personas con la consecución de los objetivos ya sean personales o empresariales. Esta facilidad se encuentra conceptualizada por la situación en que se encuentra pasando.

De igual manera Whetten , Cameron , & Colectivo (2017) menciona que una buena comunicación entre los colaboradores de la entidad es muy importante para la realización de cualquier tarea. Así mismo, los grupos pueden tener estilos de funcionamiento en que faciliten o puedan obstaculizar la comunicación.

La comunicación debe fluir de manera vertical y debe darse de manera dinámica entre subordinados y jefes, a la cual se le conoce como comunicación descendente; Durán (2018) menciona que la comunicación descendente es en la que discurre de la jerarquía más alta hasta la jerarquía baja, de arriba hacia abajo en el interior de la estructura de la entidad, normalmente es la comunicación más frecuentemente en que permite a los colaboradores a que entiendan mejor su función y que se sientan identificados que son parte de la entidad, así mismo para que la comunicación

descendente sea eficaz, es muy importante en que existen procesos en que garanticen el Feedback, en donde permita a los colaboradores que recepcionen mejor las informaciones.

En las organizaciones deben tener normas y reglamentos en las cuales se defina el accionar de cada colaborador esto permitirá que se lleve a cabo la comunicación formal; Cruz (2014) menciona que la comunicación formal es la que se encuentra establecida y estructurada en el interior de la entidad y que sigue las causas establecidas. En el interior de la entidad, la comunicación formal se encuentra diseñada y planificada conforme a la cultura y peculiaridades de la entidad, en donde se define las estructuras que facilitan las transmisiones y flujos para que la información circule con exactitud y rapidez. Las funciones de la comunicación formal son las que permite la toma de decisiones y que ayudan a motivar los componentes de la empresa. Se revisa algunos canales de la comunicación formal que se emplea de manera frecuente en las entidades: Memorándums, tableros de anuncios. Buzones de sugerencias.

De igual manera Reyes, Sandoval, Andrade, & Lliguicota (2017) menciona que la comunicación informal son los intercambios de informaciones en que se realizan entre las personas de una entidad, y depende de las áreas que se encuentran; así mismo la comunicación informal no sigue los procesos establecidos formalmente

De igual manera Noguera (2013) menciona que para laborar en equipo es muy importante que exista la confianza entre los colaboradores en la situación en que deben de compartir las informaciones confidenciales, situaciones problemáticas o de delegar a otro, alguna actividad que se necesita de un alto grado de confianza o responsabilidad.

La sinceridad es un valor que genera un buen clima organizacional y eficiencia en el desarrollo de las actividades en la empresa; Gómez (2016) menciona que la sinceridad es un concepto en que radica la conducta consecuente de la persona, no solamente es decir la verdad, sino que va mucho más allá. Es de tener una actitud congruente, en donde radica en actuar según nuestra manera de pensar o de ser.

Todo colaborador debe prepararse para poder desarrollar sus actividades con confianza en lo que desarrolla; Dennis, Michelle, & Hudnut (2018) menciona que la confianza en las capacidades que se le otorga a los integrantes del equipo ayuda a que contribuya y utiliza sus conocimientos para ejercer una influencia positiva. Así mismo, los integrantes desarrollan este tipo de confianza por medio del aprovechamiento de las habilidades y competencias de los demás, la búsqueda de aportes de los otros integrantes, la participación en la toma de decisiones y la enseñanza de nuevas habilidades.

Los individuos deben generar estrategias que permitan lograr que la comunicación que emiten sean creíbles por sus demás compañeros, lo que se le conoce como confianza en la comunicación; Dennis , Michelle , & Hudnut (2018) menciona que la confianza en la comunicación incrementa la colaboración y origina un entorno agradable seguro para que los integrantes del equipo hablen de manera directa unos a otros, no solamente para que se facilite la información, sino que también para solucionar los inconvenientes y dudas y ofrecer feedback para conseguir un aprendizaje y un desarrollo más profundo. A través de la confianza de la comunicación se observa la transparencia de las personas. En que se comunican de forma sincera y abierta;

Las organizaciones deben tener colaboradores con el espíritu de líder, porque deben mostrarse como tal en el puesto en la cual se desempeñan; Bonifaz (2012) señala que el liderazgo son habilidades y capacidades para inspirar e influir a las demás personas con la consecución de los objetivos ya sean personales o empresariales. Esta facilidad se encuentra conceptualizada por la situación en que se encuentra pasando.

Así mismo Costa (2015) indica que el liderazgo es una habilidad o facultad de conducir a ciertas cantidades de personas hacia un determinada acción o misión. Así mismo, se entiende como la capacidad de fomentar, incentivar, gestionar, etc. Además, los líderes tienen ciertos estilos de liderazgo que son únicos, o que estas lo desarrollan de manera voluntaria o variable según la situación en que se encuentren es por ello que

pueden existir varios estilos de liderazgo los cuales son: Liderazgo autoritario; Liderazgo Transformacional; Liderazgo democrático; Liderazgo Liberal; Liderazgo democrático.

De igual manera Cosme (2018) señala que el liderazgo democrático forja las participaciones y consenso, Así mismo, el líder presenta como un igual ante sus subordinados. Ya que radica en dejar a todos los integrantes del equipo en que participen en las decisiones del grupo, la característica del líder es la colaboración, la ventaja que puede tener es que se incrementa la creatividad del equipo. La colaboración de todos permite a que se origine nuevas asociaciones de ideas y se aumentan las posibilidades.

También Bonifaz (2012) menciona que el saber escuchar es muy importante en la organización ya que se necesita para establecer comunicaciones que sean exitosas. Así mismo, se entiende como la escucha activa, los beneficios es saber lo que la otra persona se encuentra pasando.

En la misma línea Martínez (2014) menciona que toda entidad se encuentra conformado por un cierto grupo de personas, lo cual deben de laborar en un objetivo, que suele estar planificado. Se origina la clave aquí para que sea un éxito lo cual es el trabajo en equipo. Además, existen varias definiciones sobre el significado del trabajo en equipo lo cual es que es una cantidad disminuida de individuos con capacidades complementarias, comprometidas con un objetivo, lo cual es de labor y un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartido, así mismo el trabajo en equipo es un conjunto de individuos que cooperan para conseguir un producto en general.

Fomentar el trabajo colaborativo es indispensable en las organizaciones porque solamente así no se generará los cuellos de botella y se lograrán las metas propuestas; Cosme (2018) menciona que el líder fomenta la participación en el equipo, así mismo participa con sus subordinados en la realización de las actividades, así mismo el líder se presenta como igual ante los subordinados. Así mismo, radica en donde deja a que todos los colaboradores de la entidad participen en la decisión del grupo.

El líder autoritario es aquel que se fija en cumplimiento de metas dejando de lado el crecimiento del individuo; Ayoub (2010) menciona que, en el liderazgo autoritario, las políticas, direcciones, técnicas de trabajo y actividades son elegidas por el líder sin tomar en cuenta los puntos de vista de sus subordinados. Así mismo, en los líderes autoritarios se destaca la obediencia, lealtad y observación de los roles que se pueden originar por el ejercicio de poder, de manera general por la coerción y de recompensa. Además, es un tipo de líder de otorga órdenes y solamente es para que los subordinados lo realicen. Es positivo y dogmático; Las características del líder autoritario son: Ordenan, Desconfianza en sus subordinados, Otorga castigos, Incentivos, No delega responsabilidades.

El factor motivacional en las organizaciones es muy importante porque permite el desarrollo eficiente de sus actividades por parte de los colaboradores, entre los factores importantes tenemos las recompensas y castigos; Marín (2020) indica que el liderazgo autoritario se encuentra basada en las recompensas y castigo, ya que un líder autoritario, piensa que las acciones de los subordinados conducen a una consecuencia; lo cual esta puede ser favorable o desfavorable si hubo problemas o errores a la efectuación de las actividades.

Así mismo Fuentes (2019) menciona que el líder autocrático tiene toda la responsabilidad y todo el poder de la toma de decisiones, lo cual el selecciona los objetivos, así mismo diseña estrategias, y marca fechas elige el equipo.

En la misma línea Ayoub (2010) menciona que el líder tiene confianza en sí mismo y tiene pocas expectativas en los colaboradores, en las labores desafiantes que se le presentan. Así mismo las direcciones, técnicas y políticas de trabajo son decididas por el líder sin tomar en cuenta a los subordinados.

Todas las organizaciones en todos los niveles deben fijar sus objetivos específicos los cuales les permitirá tener un horizonte de lo que se quiere cumplir; Marín (2020) señala que el líder tiene el control de todas las actividades y los tiempos en que un

colaborador debe de realizar sus actividades o labores de la entidad. Es por ello, que se efectúan planes concretos sobre las actividades de los subordinados en que van a realizar y de esa forma tienden a evitar los malentendidos y los errores.

Para dejar que los colaboradores desarrollen sus actividades deben seleccionar de manera adecuada, de acuerdo al perfil del puesto, lo que se conoce como liderazgo liberal; Ayoub (2010) menciona que el liderazgo liberal el líder no participa en la toma de decisiones que se realizan en equipo, en lo que otorga la totalidad de la libertad a sus subordinados para que estos puedan elegir y actuar, el líder solamente otorga los materiales que se necesitan y deja en claro que solamente interviene cuando si se le cuestiona. Además, el líder no le interesa participar y presente una personalidad despegada, cautelosa, introvertida, indecisa, conformista e irracional: Promueve la libertad y creatividad, ocupa un rol de pasividad, delga funciones, auto control, trabajo en equipo;

En las organizaciones se debe delegar de manera adecuada las tareas para que puedan actuar de manera eficiente; Solanellas (2014) es un tipo de líder que otorga a sus colaboradores bajo responsabilidad de realización de actividades, tareas o proyectos. En otras palabras, se entiende como transferir responsabilidad y asignar autoridad a un colaborador para que realice ciertas actividades. Todo ello permite a que los subordinados desarrollen habilidades y conocimientos, se incrementa la motivación, y se fomenta la competencia y el sentido de responsabilidad.

Se debe promover la libertad y creatividad en el desarrollo de sus actividades de los colaboradores; Bonifaz (2012) menciona que el líder deja a sus colaboradores a cargo de sus actividades, los líderes que se encuentran en la clasificación de líder liberal consiguen objetivos de acuerdo a los objetivos específicos que los subordinados se establecen.

La toma de decisiones es una acción permanente, con las cuales permite desarrollar actividades que generen crecimiento en las organizaciones; Choque, Mejia

Wendy, Vásquez, & Machaca (2014) menciona que el líder las decisiones que toman lo realizan de manera grupal involucrando a todos los subordinados, así mismo no controlan lo que realizan los subordinados deja a la libertad y creatividad de ello.

La investigación se justifica de la siguiente manera: Justificación práctica: Se presento resultados a cerca de la aplicación del trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación, agencia Barranca, la cual servirá como referencia o ayuda a otras entidades financieras para dar solución a sus problemas relacionados con el desempeño del personal el cual se traduce en la calidad del servicio al usuario.

Justificación teórica, se plantearon nuevas teorías, las cuales fueron previamente contrastados con estudios realizados los cuales tenían relación con nuestras variables objeto de estudio, las teorías planteadas servirán de base para que otros investigadores sigan profundizando la investigación.

Justificación científica: para dar respuesta a los objetivos planteados se utilizó el método científico, con la cual se obtuvo teorías que sustenten el problema y la hipótesis planteada, logrando una medición objetiva del trabajo en equipo y el liderazgo.

Justificación metodológica para dar respuesta a los objetivos planteados se realizó la investigación respetando el proceso sistémico de investigación, revisando otras fundamentaciones científicas, definiendo el tipo, diseño de investigación, así como las técnicas y los instrumentos de investigación, con la cual se ha podido generar nuevas teorías, que servirá de base para otras investigaciones.

Justificación social, permite brindar nuevas alternativas para mejorar el trabajo en equipo, de igual manera lograr la identificación de los trabajadores con la institución a través de una adecuada aplicación del liderazgo, teniendo como principales beneficiarios a los colaboradores porque permitirá mejorar el nivel de atención a la ciudadanía teniendo como resultado la satisfacción de los usuarios.

Por lo cual describimos la realidad problemática como sustento de nuestra investigación; tomando a los aporte de Rodríguez (2020) quien menciona que los problemas que afrontan las entidades públicas o privadas a nivel mundial está relacionado con los comunicadores ineficientes, esto se debe a la complejidad en la cual se desenvuelven los negocios, por lo que los lideres no pueden comunicar de forma efectiva en todos los niveles; la falta de compromiso el cual está relacionado con el no lograr implementar las cosas y las ideas no se concretizan, el miedo a despedir a sus colaboradores por parte de los lideres dado que se genera un lazo amical y laboral solido; la falta de alineamiento, en la cual dificulta progresar a la empresa, esto dificulta aún más la falta de cultura organizacional en la cual dificulta a los lideres crear una cultura organizacional; En la misma línea (Estrod, 2020) explica que las empresas a nivel mundial tienen dificultad de desarrollar sus actividades en equipo las cuales está relacionado con las personalidades distintas del personal que hace difícil en muchos casos su integración, aspectos determinantes para que no se pueda dar esta integración está relacionado con los egos siendo aspectos tóxicos para el desempeño del equipo; los sabelotodo está relacionado por la experiencia y el exceso de confianza, el cual nubla el juicio de las personas; la evasión de responsabilidades; la lluvia de pocas ideas; la presión del grupo, la falta de confianza, los problemas en la comunicación; de igual manera Vigorena (2020) explica que en América Latina muchas empresas y entidades públicas tienen dificultades para desarrollar sus actividades en equipo, tratan de invertir en programas de desarrollo, capacitación y perfeccionamiento tanto a nivel profesional como personal, tratando de formar profesionales que conozcan técnicas conceptuales y actividades en grupo, que les permita generar retorno de la inversión en corto plazo; en la misma línea (AmericaEConomia.com, 2020) menciona que las empresas sostienen no ser del todo exitosas, principalmente por falta de tiempo y recursos para desarrollar el liderazgo; el 51% no invierte suficiente tiempo para el desarrollo; el 40% destina fondos de inversión insuficientes; y se dedican a medir el desempeño pasado y presente de las entidades; el 19% de las empresa opinan que cuentan con sucesores preparados para asumir el liderazgo; el 37% opina que tienen sucesores preparados para pocas posiciones

de liderazgo, y el 12% no tiene sucesores; Redacción Gestión (2020) explica que en el Perú los líderes tienen dificultades para resolver problemas esto se debe porque existe falta de confianza de los demás hacia él, esto se agrava aún más por los conflictos internos que se presentan en el entorno organizacional, la falta de compromiso con las cuales se pueden crear las condiciones para que se den conversaciones de colaboración, y lo más preocupante es la evasión de responsabilidades de los líderes en una entidad social o una empresa. La falta de enfoque en resultados, y los problemas de comunicación entre todos los miembros de la organización, otro aspecto es la personalidad individualista que tienen los colaboradores al momento de desarrollar sus actividades que dificulta el trabajo en equipo por lo que no se genera un efecto sinérgico al momento de desarrollar sus actividades por parte de los trabajadores; los problemas percibidos en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, se ha generado problemas en la motivación por parte de los colaboradores generado por el Covid 19, dificultando el trabajo en equipo y la coordinación eficiente entre colaboradores, de igual manera la capacidad de liderar está siendo afectada lo cual perjudica negativamente en el desarrollo de sus actividades de los involucrados en la organización y esto repercute negativamente en la institución, reflejando en el servicio inadecuado a los clientes; por lo que nace el interés por investigar el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación, con el objetivo de conocer de manera científica la aplicación de estas dos variables y plantear alternativas de solución para superar estas dificultades.

Con referencia al problema general nos planteamos lo siguiente: ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021?

Realizando la conceptualización de las variables trabajo en equipo se citan a Fernández (2015) señala que el trabajo en equipo es una actividad que, por su dificultad, para que se desarrolle, necesita de participaciones de varias personas, en lo que se necesita compartir entre ellas los conocimientos competencias y habilidades. Así mismo, debe de existir una relación de confianza entre los compañeros para así lograr un

objetivo que tienen en común. Además, es normal que en un equipo se originen conflictos entre sus integrantes debido a su diferencia de su personalidad, perspectivas, de la tarea, que bajan disminuyen el rendimiento del equipo. Además, es muy importante la interacción entre sus integrantes para que coordinen las labores que realizan esto diferencia de un equipo de un grupo de labor.

En la misma línea su teoría de Martínez (2014) relacionada con el trabajo en equipo menciona que toda entidad se encuentra conformada por un cierto grupo de personas, lo cual deben de laborar en un objetivo, que suele estar planificado. Se origina la clave aquí para que sea un éxito lo cual es el trabajo en equipo. Además, existen varias definiciones sobre el significado del trabajo en equipo lo cual es que es una cantidad disminuida de individuos con capacidades complementarias, comprometidas con un objetivo, lo cual es de labor y un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartido, así mismo el trabajo en equipo es un conjunto de individuos que cooperan para conseguir un producto en general; por otro lado, estos son los requisitos que se necesitan para que exista el trabajo en equipo los cuales son: Que exista coordinación, ya que si existe coordinación los integrantes del grupo saben lo que van a realizar, y si fuera un caso contrario entonces el equipo de trabajo no funcionaría; que todos los integrantes tengan un objetivo en común; asignación de responsabilidades de labores; primar el objetivo que tienen en común.

La coordinación en las organizaciones es fundamental para el logro de los objetivos planteados, así como plantea Fernández (2015) que en un equipo el responsable o líder es el que tiene la responsabilidad de coordinar el trabajo que se efectúan en sus componentes. Así mismo, la coordinación necesita de establecer los objetivos, determinar las labores que se deben de realizar y marcar los plazos para la realización. Para lograr optimizar esta planificación de la labor, el líder debe de consensuar con sus equipos deben de tener planes diseñados y debe de anticiparse a los posibles problemas que se pueden originar.

También Noguera (2013) indica que para lograr unos excelentes resultados posibles de cada uno de los colaboradores o individuos que forman parte del equipo, la coordinación es muy sustancial. Para ello, el equipo debe de tener un líder. Aquel líder no puede tener la coordinación necesaria para sacar las actividades adelante. Es por ello que el líder debe de ser accesible para los integrantes del equipo, en donde este comprenda, escuche las necesidades. Así mismo debe de conocer las potencialidades de cada uno de los integrantes del equipo, ya que al momento de segregar las actividades lo realizará bien.

La asignación de tareas permite desarrollar las actividades con eficiencia dado que se evita la duplicidad, según Rodríguez (2012) menciona que las asignaciones de labores en la entidad, es un procedimiento de organización efectiva de recursos y mano de obra para que se cumpla con los objetivos de salida de la entidad de una actividad o proyecto. Así mismo, asignación se encuentra basada en la forma en que el negocio se beneficia de la asignación de actividades y responsabilidades

En la misma línea Bernardo (2013) menciona que el administrador es un responsable directo de la consecución de los objetivos de la entidad que se han planificado. Es por ello que se brinda los recursos necesarios, en lo cual se designa las actividades a los demás colaboradores de la entidad.

Por otro lado, Noguera (2013) indica que la responsabilidad en el trabajo en equipo es importante porque ayuda a que muchos colaboradores se comprometan con sus labores en donde los realicen y reconozcan la labor realizada así mismo reconoce las consecuencias que origina su labor.

Así mismo Costa (2015) indica que el liderazgo es una habilidad o facultad de conducir a ciertas cantidades de personas hacia un determinada acción o misión. Así mismo, se entiende como la capacidad de fomentar, incentivar, gestionar, etc.

El desarrollar una comunicación asertiva en las instituciones es valioso, porque esto permitirá el flujo de la información de manera efectiva y una toma de decisiones

acertada; Fernández (2015) señala que la comunicación es un elemento muy sustancial y clave para que el equipo de trabajo sea eficiente, es por ello, que debe de haber un alto nivel de comunicación entre todos sus integrantes. Ya que a mayor comunicación habrá una mayor eficiencia en el producto de un equipo. Además, cuando un jefe es una persona accesible, en que comparte las informaciones importantes con sus trabajadores y otorga el diálogo en grupo, transmite a sus integrantes las actitudes que deben de tener ya que es una actitud participativa y abierta. Por otro lado, un buen líder debe de comunicar a los demás colaboradores, debe de mantener informado sobre lo que realizan o proyectan a los niveles superiores y sobre cómo esperan que logren los objetivos que se encuentran establecida.

Por otro lado, Durán (2018) menciona que la comunicación es un procedimiento difícil por varios factores (lo cual puede ser la cultura, la distancia, los estados de ánimos de los colaboradores), sin embargo, existen procesos comunes entre varias personas que permite a que se realice el proceso de comunicación. Además, la comunicación necesita de determinadas esquemas y experiencias previas, el emisor represente de manera simbólica, aquello que necesita expresar, por otro lado, el receptor empezando también de sus esquemas y experiencias previas, se debe de decodificar e interpretar el mensaje por el emisor

En la misma línea Reyes , Sandoval , Andrade , & Lliguicota (2017) menciona que la comunicación descendente son aquellos mensajes que fluyen de los colaboradores que se encuentran en los niveles más alto hasta su subordinados, Así mismo la comunicación descendentes es la que se realiza cuando los supervisores son los emisores y los subordinados son los receptores, y la comunicación o los mensajes son concernientes a las funciones, responsabilidades y a la producción que se realiza en el interior de la entidad.

Así mismo Reyes, Sandoval, Andrade, & Lliguicota (2017) indica que la comunicación formal es la que se encuentra establecida en la estructura de la entidad y

sigue aquellos procedimientos que se encuentran establecidas. Así mismo esta comunicación se encuentra diseñada y planificada conforme a lo que se planificó.

Las organizaciones deben desarrollar acciones de socialización entre todos los colaboradores las cuales les permita comunicación fluida entre todos los miembros; Cruz (2014) menciona que la comunicación informal es toda la que se origina de forma espontánea, así mismo se encarga de satisfacer las necesidades de carácter social de los colaboradores por medio de las relaciones que se originan entre los colaboradores ya sea por coincidencia o afinidad de intereses o necesidades. Mayormente la comunicación informal es oral, aunque también en ciertas circunstancias puede ser escrita o también pueden ser enviadas por correo electrónico. Esta comunicación se origina cuando existe la necesidad de comunicar entre varias personas de varios departamentos en que tiene diversas responsabilidades en la entidad así mismo no existen canales formales establecidos o si existen no son los adecuados.

La confianza es un valor que se debe practicar para lograr el desarrollo de actividades; Fernández (2015) menciona que la totalidad de los integrantes del equipo deben de confiar entre ellos y en sí mismo, en lo que supone anteponer los intereses del grupo a los propios.

Así mismo Durán (2018) menciona que la confianza juntamente con el compromiso es un pilar básico para el trabajo en equipo. Además, cuando laboramos en equipo ponemos en nuestro resultado individualmente de todo el equipo. A que sin confianza es imposible que el equipo funcione de manera adecuada, por otro lado, la confianza ayuda a que se mantenga unido los lazos como un conjunto y que puede originar una ruptura si se logra perderlo ya que con confianza no existe una buena comunicación sana, ni debates, y no se origina sinergias positivas.

También Porporatto (s/f) menciona que la sinceridad es un valor en que radica a que siempre se diga la verdad, en otras palabras, es la expresión de cada persona con la verdad, así mismo también con sus acciones y actitudes. Además, la sinceridad radica en

una actitud valerosa, ya que mencionar la verdad tiene un costo en que cae en la confianza y la amistad.

En la misma línea Catteneo (2019) menciona que cada integrante del equipo debe de tener fe en los demás compañeros en cómo se comportarán como se debe. Así mismo, se preocupan sinceramente por los demás, como personas y tienen los intereses en los demás, no solo se enfocan en ellos mismos. Los integrantes del equipo originan este nivel cuando realizan lo que mencionan, originando una visión de mucha confianza.

De igual manera Catteneo (2019) menciona que la confianza en la comunicación incentiva el desarrollo de la colaboración y hace que los integrantes del equipo puedan dialogar de manera directa y segura, no solo para otorgar información, sino también para resolver preocupaciones y dudas y otorga comentarios en un espíritu de aprendizaje y desarrollo más profundos. Cuando esto ocurre los equipos se comunican de forma abierta, transparente y honestamente.

Así mismo el liderazgo es definido por Bonifaz (2012) en la cual otras personas o a un grupo de acuerdo a una determinada situación se efectúa por medio del proceso de los flujos de comunicación humana con la finalidad de lograr objetivos específicos. Así mismo, el liderazgo se encuentra relacionado de manera constante con los conceptos de política autoridad y poder, con la influencia en las demás personas. Al momento de ejercer un estilo de liderazgo en la vida empresarial no garantiza en que la elección sea la mejor; así mismo, se puede llegar a realizar otro tipo de liderazgo, conforme a los inconvenientes o circunstancias a los que se afrontan los dueños o directivos de negocios; en la misma línea Madrigal (2013) menciona que la conceptualización del liderazgo es más amplio que el concepto de la administración, ya que el liderazgo consiste en influir en las demás personas para llegar a un objetivo que tienen en común. además, el liderazgo se puede determinar según la situación en que se encuentre el líder ya que puede tener un estilo de liderazgo democrático, autoritario, o un liderazgo liberal, así mismo el líder tiende a determinar lo que debe de dirigir, es quien tiene

empatía por los demás colaboradores, también establece requisitos, entre otras cosas; de igual manera Cosme (2018) menciona que el liderazgo nace en el interior de grupos de personas, y que se observa como un conjunto de conductas que definen el rol desarrollado por una empresa o persona. Esta situación sucede cuando la situación necesita de una entidad o persona que puedan influir en las demás personas o coordinar las actividades que tienen ciertos grupos a un objetivo que tienen en común.

El líder democrático es aquella persona que gerencia con enfoque humanista, con la cual empodera a sus colaboradores; Ayoub (2010) menciona que, en el liderazgo democrático, las decisiones y políticas son tomadas por el grupo bajo asistencias del líder. Así mismo los integrantes tienen la libertad de elegir con quien trabajar y de cómo distribuirse las actividades y cuando se necesita de asistencia técnica el líder sugiere soluciones. Además, el líder se considera a sí mismo como una herramienta para fomentar el bienestar en el equipo, solicita consejos y se encuentra abierto a opiniones. Así mismo, las características del líder son: Escucha activamente, delega tareas, fomenta el trabajo en equipo, bienestar del clima laboral.

También Gómez (2016) menciona que el liderazgo democrático es un tipo de liderazgo en donde permite en que los subordinados puedan tomar decisiones o elegir. Así mismo, el líder no tiene mucha importancia y las acciones que aporta no tiene mucho valor. Así mismo, este estilo de liderazgo se recomienda para situaciones poco sustanciales que podemos delegar al 100% y en que el líder no desea intervenir mucho. No obstante, se espera en que el líder tenga visión determinada y estratégica ante situaciones sustanciales, por lo que es un estilo que se puede emplear de manera puntal. Por otro lado, también se le conoce como el liderazgo participativo, ya que aquí compromete a los colaboradores con la entidad, en donde los colaboradores toman las decisiones, delegan autoridad y emplean a la retroalimentación como un medio para direccionar y subsanar errores.

La escucha activa, se define como la capacidad que tiene un individuo para escuchar a los demás; Cosme (2018) menciona que un buen líder escucha las recomendaciones o sugerencias y no se conforma con los mínimos. Es un individuo reflexivo que no se deja llevar por sus impulsos, ya que su objetivo es la excelencia.

El efecto sinérgico se logra con el trabajo en equipo, lo cual es importante para la organización para realizar acciones de manera coordinada; Durán (2018) menciona que el trabajo en equipo es un grupo de pocos integrantes, en que se unen para lograr un objetivo que tienen en común y en cuyo desarrollo constituyen normas de funcionamiento y de roles. Así mismo, uno de los integrantes del equipo tiene un papel muy importante en realizar lo cual es ser líder o el responsable y tiene la responsabilidad de conducir hasta las metas a todos los integrantes del grupo al objetivo que tienen en común.

También Tracy (2015) indica que el líder participa y fomenta la participación de sus colaboradores así mismo permite originar mayor compromiso con la entidad que se centra en los subordinados en donde se le involucra en la toma de decisiones.

También Gómez (2016) menciona que el liderazgo autocrático es un estilo destruye totalmente las motivaciones en un tiempo corto. Así mismo, es un estilo en que se debe de emplear en situaciones críticas. Así mismo, es un tipo de liderazgo en donde solamente el líder realiza las labores y les cuesta delegar, estos no pueden tomar decisiones, esto origina que muchos talentos escapen de la organización y solamente se quedan quienes necesitan realmente el trabajo, además el líder autocrático solamente da las órdenes y espera a que sus subordinados realicen lo que pidió; es un líder perfeccionista y no delega funciones.

De igual manera Cosme (2018) menciona que el liderazgo autoritario conduce a las personas a una sola visión. Así mismo, este estilo del líder depende de los rasgos, métodos y funciones que cambian según las funciones y circunstancias que se acerquen y se alejen al grupo de los objetivos. Así mismo, el líder se caracteriza por sentir

empatía, cambio y autoconfianza; las ventajas es que este líder puede ser adecuado para circunstancias de incertidumbres. Cuando un grupo se enfrentan a una situación novedosa, la flexibilidad es primordial, pero la presencia del líder con mando da confianza y seguridad.

En la misma línea Fuentes (2019) menciona que el líder es el que empieza y conduce a las diversas acciones que deben de cometer los colaboradores para que estos cumplan con los objetivos, que el líder establece. Así mismo, los colaboradores solamente obedecen todo lo que el líder ordena son expresar alguna opinión. Así mismo es el líder quien gestiona los premios y castigos.

El valor de la responsabilidad se debe practicar en todos los niveles de la organización, esta acción permite el desarrollo de actividades de acuerdo a lo planificado; Marín (2020) menciona que el líder autoritario se responsabiliza de todas las acciones que sucede en la entidad. Así mismo, el líder piensa que todos sus subordinados deben de estar en su mando. Como ya se mencionó anteriormente, el se responsabiliza de las consecuencias ya sean positivas como negativas. Además, si el colaborador realiza un error, el líder tiende a resolverlo por cuenta suya.

La confianza se debe generar en todos los niveles de la organización y fomentar la misma con los clientes; Marín (2020) menciona que el líder autocrático no pide consejos a los subordinados o apoyo de alguien, Ya que el líder solamente tiene confianza en sí mismo en sus criterios para la toma de decisiones. Ya que solamente la toma las decisiones ya sean estas simples como complejas. Esto es debido a que no confía en el criterio de sus colaboradores.

Así mismo Fuentes (2019) señala que el líder controla todas las actividades de la entidad en donde fija estrategias, agrupa los equipos y sabe con cuanta cantidad de recursos necesita para alcanzar el objetivo fijado.

También Bonifaz (2012) menciona que el liderazgo liberal o llamado liderazgo a rienda suelta, no controla a los colaboradores para que realicen los trabajos, así mismo

deja actuar a los colaboradores como mejor les convenga a ellos, ya que le permite tener confianza absoluta y tiene el conocimiento que, sin colaboradores o capital humano, la entidad no tendría éxito. Así mismo, este ordenamiento puede variar; como ocurre con el autócrata paternalista o benevolente bajo esta clasificación se describe a quienes toman decisiones, pero también a quienes les agrada oír las opiniones de los demás empleados.

De igual manera Choque, Mejia Wendy, Vásquez, & Machaca (2014) señala que el liderazgo liberal o llamado liderazgo *laissez faire*, es un liderazgo que deduce el poder, ya que les otorga a los colaboradores un alto grado de dependencia en sus subordinados. Así mismo, en otras palabras, los líderes dejan a que los colaboradores realicen sus actividades de manera voluntaria y como consecuencia de ello desarrolla las actividades son tener un objetivo establecido. En algunas situaciones de actividad, el líder otorga materiales que se necesitan a los subordinados y deja en claro que intervendrá si solamente se le consulta o cuando es necesario.

De igual manera Peña (s/f) indica que la delegación de tareas consiste en entregar actividades a los demás colaboradores, en donde ellos involucren su responsabilidad, en donde se le entrega la capacidad de tomar acciones sobre su labor realizada.

En la misma línea Falco (2016) indica que el trabajo libre y creativo, no es conseguido de manera individual, debido a que se logra grupalmente en donde todos los subordinados participen y son el personaje principal para la consecución de los objetivos de la entidad.

Así mismo Ayoub (2010) menciona que la toma de decisiones en una organización es muy importante, así mismo la decisión radica en una forma de conseguir una finalidad concreta y deseada, conforme con lo que palabras administrativas se conoce como planeación, sin embargo, en el liderazgo liberal, el líder deja la toma de decisiones a sus subordinados sin entrometerse solo lo realiza cuando se lo piden.

Por otro lado, la operacionalización de las variables se planteó de la siguiente manera:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Trabajo en equipo	Durán (2018) menciona que el trabajo en equipo es un grupo de pocos integrantes, en que se unen para lograr un objetivo que tienen en común y en cuyo desarrollo constituyen normas de funcionamiento y de roles	A través del cuestionario de 18 items se demostró la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, del Barranca, 2021, los cuales se midió a través de la comunicación, coordinación y confianza.	Coordinación	Asignación de tareas	1 – 2	Ordinal
				Responsabilidad	3 – 4	
				Liderazgo	5 – 6	
			Comunicación	Comunicación descendente	7 – 8	
				Comunicación formal	9 – 10	
				Comunicación informal	11 – 12	
			Confianza	Sinceridad	13 – 14	
				Confianza en las capacidades	15 – 16	
				Confianza en la comunicación	17 – 18	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Liderazgo	Bonifaz (2012) señala que el liderazgo son habilidades y capacidades para inspirar e influir a las demás personas con la consecución de los objetivos ya sean personales o empresariales	A través del cuestionario de 20 items se demostró la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación, la Agencia 2, Barranca, 2021, los cuales se midió a través del liderazgo democrático, autocrático y liberal.	Liderazgo democrático	Escucha activa	1 – 2	Ordinal
				Trabajo en equipo	3 – 4	
				Colaboración	5 – 6	
			Liderazgo autocrático	Recompensas y castigos	7 - 8	
				Responsabilidad	9 – 10	
				Confianza	11 – 12	
			Liderazgo liberal	Fija objetivos específicos	13 – 14	
				Delega tareas	15 – 16	
				Promueve la libertad y creatividad	17 – 18	
No toma decisiones importantes	19 – 20					

Nos planteamos la siguiente Hipótesis general: Existe relación entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

las hipótesis específicas planteadas fueron: Existe relación entre coordinación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021; Existe relación entre comunicación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021; Existe relación entre confianza y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

El objetivo general planteado fue: Establecer la relación entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

los objetivos específicos planteados fueron los siguientes: Determinar la relación entre coordinación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021; Determinar la relación entre comunicación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021; Determinar la relación entre confianza y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

Metodología

Tipo de investigación

La investigación es básica porque se analizó teorías, se generó y amplió los conocimientos científicos. La investigación profundiza en el análisis de teorías y amplía los conocimientos acerca de la variable de estudio. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, dado que no se manipulo las variables, el fenómeno se observó en su ambiente natural para posteriormente analizarlo, correlacional porque medimos la relación entre las variables, transversal porque se midió la información en un tiempo único. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

Población y muestra.

La población está conformada por 16 colaboradores y la muestra censal se considera toda la población del Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de investigación

Encuesta

Se trabajo con la encuesta porque es la más idónea para obtener información acerca de las variables objeto de estudio y conocer cómo se están aplicando en la institución.

Instrumentos de investigación

Cuestionario

Se aplico dos cuestionarios para obtener datos de los encuestados de las variables trabajo en equipo y liderazgo para procesarlo, analizarlo y mostrar los resultados

Criterio de validez y confiabilidad

Validez

Validación del instrumento de medición de la variable trabajo en equipo

N°	Apellidos y nombres del experto	Criterio o Juicio
01	Tito Armando Jara Pajuelo	Valido aplicar
02	Roger Dino Matías Sánchez	Valido aplicar
03	Cesar Peña Oxolon	Valido aplicar

Interpretación

La evaluación del cuestionario de la variable trabajo en equipo se realizó por (03) profesionales que tienen un grado académico de Maestro; quienes evaluaron el cuestionario sugiriendo que es válido para su aplicación.

Validación de juicio de expertos del instrumento de medición de la variable liderazgo.

N°	Apellidos y nombres del experto	Criterio o Juicio
01	Tito Armando Jara Pajuelo	Valido aplicar
02	Roger Dino Matías Sánchez	Valido aplicar
03	Cesar Peña Oxolon	Valido aplicar

Interpretación

La evaluación del cuestionario de la variable liderazgo se realizó por (03) profesionales que tienen un grado académico de Maestro; quienes evaluaron el cuestionario sugiriendo que es válido para su aplicación.

Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento de la variable trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,702	18

Interpretación

Se tiene el coeficiente de 0,702, por lo que inferimos que el instrumento tiene confiabilidad optima y se procedió aplicar.

Confiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,798	20

Interpretación

Se tiene el coeficiente de 0,798, por lo que inferimos que el instrumento tiene confiabilidad optima y se procedió aplicar.

se puede asegurar que el grado de confiabilidad que presenta el instrumento la variable liderazgo es alto, por cual es factible su aplicabilidad.

Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó a través del software estadístico SPSS Version 25, utilizando los estadígrafos del Rho de Sperman para obtener resultados inferenciales, los resultados se mostraron a través de tablas descriptivas e inferenciales, facilitando el análisis de la información, con la cual se dio respuesta a los objetivos planteados.

1. Resultados

Análisis descriptivos de datos

Tabla 01

Coordinación entre colaboradores de las diferentes áreas en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	50,0%
Casi siempre	8	50,0%
Algunas veces	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
Total	16	100,0 %

Interpretación

En la tabla 01, el 50.0% del total perciben que siempre se da las coordinaciones para realizar sus actividades entre trabajadores de las diferentes áreas y el 50.0% del total perciben que casi siempre se da las coordinaciones para realizar sus actividades entre trabajadores de las diferentes áreas.

Tabla 02

Comunicación entre colaboradores de las diferentes áreas en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	31,3%
Casi siempre	11	68,8%
Algunas veces	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
Total	16	100,0 %

Interpretación

En la tabla 02 el 31,3% del total perciben que siempre existe comunicación para realizar sus actividades entre los trabajadores de las diferentes áreas y el 68,8% del total perciben que casi siempre existe comunicación para realizar sus actividades entre los trabajadores de las diferentes áreas.

Tabla 03

Confianza entre colaboradores de las diferentes áreas en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	37,5%
Casi siempre	10	62,5%
Algunas veces	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
Total	16	100,0 %

Interpretación

En la tabla 03 el 37,5% del total perciben que siempre existe confianza para realizar sus actividades entre los trabajadores de las diferentes áreas y el 62,5% del total perciben que casi siempre existe confianza para realizar sus actividades entre los trabajadores de las diferentes áreas.

Tabla 04

Trabajo en equipo en las diferentes áreas en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	8	50,0%
Bueno	8	50,0%
Regular	0	0,0%
Malo	0	0,0%
Pésimo	0	0,0%
Total	16	100,0 %

Interpretación

En la tabla 04 el 50,0% del total perciben que existe excelente trabajo en equipo y el 50,0% del total perciben que existe buen trabajo en equipo.

Tabla 05

Liderazgo democrático en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	37,5%
Casi siempre	10	62,5%
Algunas veces	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
Total	16	100,0 %

Interpretación

En la tabla 05 el 37,5% del total perciben que siempre se aplica el liderazgo democrático y el 62,5% del total perciben que casi siempre se aplica el liderazgo democrático.

Tabla 06

Liderazgo autocrático en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	6,3%
Casi siempre	11	68,8%
Algunas veces	4	25,0%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
Total	16	100,0 %

Interpretación

En la tabla 06 el 68,8% del total perciben que casi siempre se aplica el liderazgo autocrático, el 25% del total perciben que algunas veces se aplica el liderazgo

autocrático; y el 6,3% del total perciben que siempre se aplica el liderazgo autocrático.

Tabla 07

Liderazgo liberal en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	6,3%
Casi siempre	15	93,8%
Algunas veces	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
Total	16	100,0 %

Interpretación

En la tabla 07 el 93,8% del total perciben que casi siempre se aplica el liderazgo liberal, el 6,3% del total perciben que siempre se aplica el liderazgo liberal.

Tabla 08

Liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	2	12,5%
Bueno	14	87,5%
Regular	0	0,0%
Malo	0	0,0%
Pésimo	0	0,0%
Total	16	100,0 %

Interpretación

En la tabla 09 el 87.5% del total perciben que existe un buen liderazgo, el 12,5% del total perciben que existe un excelente liderazgo.

Contrastación de hipótesis

El primer lugar, es preciso presentar la tabla de valores de correlación, para las posteriores interpretaciones.

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021

Ho: No existe relación entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021

Tabla 09

Relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

	Correlaciones	Liderazgo
Trabajo en	Coeficiente de correlación	,378**
equipo	Sig. (bilateral)	,014
	N	16

Interpretación

En la tabla 09 se percibe la significancia de 0,014 y el porcentaje de correlación de 0,378; deduciendo que existe relación directa, positiva muy débil entre el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021.

Hipótesis específica 1.

Ha: Existe relación entre coordinación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021

Ho: No existe relación entre coordinación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021

Tabla 10

Relación entre coordinación y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

	Correlaciones	Liderazgo
Coordinación	Coefficiente de correlación	,543**
	Sig. (bilateral)	,025
	N	16

Interpretación

En la tabla 10 se percibe la significancia de 0,025 y el porcentaje de correlación de 54,3%; deduciendo que existe relación directa, positiva media entre la coordinación y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021.

Hipótesis específica 2.

Ha: Existe relación entre comunicación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021

Ho: No existe relación entre comunicación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021

Tabla 11

Relación entre comunicación y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

	Correlaciones	Liderazgo
Comunicación	Coefficiente de correlación	,561**
	Sig. (bilateral)	,024
	N	16

Interpretación

En la tabla 11 se percibe la significancia de 0,024 y el porcentaje de correlación de 56.1%; deduciendo que existe relación directa, positiva media entre la comunicación y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021.

Hipótesis específica 3.

Ha: Existe relación entre confianza y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021

Ho: No existe relación entre confianza y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021

Tabla 12

Relación entre la confianza y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

	Correlaciones	Liderazgo
Confianza	Coefficiente de correlación	,488**
	Sig. (bilateral)	,050
	N	16

Interpretación

En la tabla 12 se percibe la significancia de 0,050 y el porcentaje de correlación de 48,8%; deduciendo que existe relación directa, positiva media entre la confianza y el liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021.

4. Análisis y discusión

1. Determinar la relación entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

En la tabla 09, se muestra el resultado de la significancia de 0,014 siendo menor que la significancia planteada como regla de decisión 0,05, y la correlación es de 0,378, por lo que se confirma que existe relación directa positiva débil entre el trabajo en equipo y el liderazgo; el cual está respaldado por lo obtenido en la tabla 03, en las cuales el 50% de los colaboradores opina que existe excelente trabajo en equipo y el 50% de los colaboradores opina que existe un buen trabajo en equipo; de igual manera en la tabla 08 nos muestra que el 87,5% de colaboradores opina que existe un buen liderazgo, los resultados coinciden con Díaz (2019) quien concluyo que existe relación entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo, las habilidades administrativas, el manejo de los elementos organizativos y trabajo en equipo y la conducción de elementos direccionales del trabajo en equipo; los estudios de Fernández (2015) señala que el trabajo en equipo es una actividad que, por su dificultad, para que se desarrolle, necesita de participaciones de varias personas, en lo que se necesita compartir entre ellas los conocimientos competencias y habilidades, en la misma línea Bonifaz (2012) menciona que el liderazgo es influir en otras personas o a un grupo de acuerdo a una determinada situación y se efectúa por medio del proceso de los flujos de comunicación humana con la finalidad de lograr aquellos objetivos específicos.

Se concuerda con los autores que, si no hay un buen trabajo en equipo generado por la participación de todos los colaboradores, compartiendo habilidades y experiencias, y se aplica de manera adecuada el liderazgo, a través de la influencia en los colaboradores de acuerdo a las situaciones y a través de la comunicación efectiva, no se lograra los objetivos trazados en la institución.

2. Determinar la relación entre coordinación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

En la tabla 10, se muestra el resultado de la significancia de 0,025 siendo menor que la significancia planteada como regla de decisión 0,05, y la correlación es de 0,543, por lo que se confirma que existe relación directa positiva media entre la coordinación y el liderazgo; el cual está respaldado por lo obtenido en la tabla 01, en las cuales el 50% de los colaboradores opina que siempre existe coordinación entre colaboradores; de igual manera en la tabla 08 nos muestra que el 87,5% de colaboradores opina que existe un buen liderazgo, los resultados coinciden con Jaimes y Paucar (2019) quienes concluyeron que existe un alto nivel de trabajo en equipo, y se está dando de manera complementaria, de igual manera la coordinación se está dando de manera favorable, la comunicación se está dando de manera favorable, compromiso se está dando de manera favorable, en la misma línea Fernández (2015) quien menciona que en un equipo el responsable o líder es el que tiene la responsabilidad de coordinar el trabajo que se efectúan en sus componentes.

Se coincide con los investigadores dado que es importante fortalecer la coordinación a través de la asignación de las tareas de acuerdo a sus capacidades, de igual manera las responsabilidades y permitirles que asuman el rol de líder para conducir grupos humanos de acuerdo a las áreas en las cuales se vienen desempeñando, permitiendo a todo el personal la efectividad en sus tareas.

3. Determinar la relación entre comunicación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

En la tabla 11, se muestra el resultado de la significancia de 0,024 siendo menor que la significancia planteada como regla de decisión 0,05, y la correlación es de 0,561, por lo que se confirma que existe relación directa positiva media entre la

comunicación y el liderazgo; el cual está respaldado por lo obtenido en la tabla 02, en las cuales el 68,8% de los colaboradores opina que casi siempre existe comunicación entre colaboradores; de igual manera en la tabla 08 nos muestra que el 87,5% de colaboradores opina que existe un buen liderazgo, los resultados coinciden con Aguilar (2019) quien concluyó que el trabajo en equipo se encuentra relacionado con el clima organizacional, porque permite la unidad de propósito, los elementos intervinientes son la comunicación, grado de confianza, la satisfacción laboral, y la calidad de servicio, las capacitaciones constantes sobre la realización de su trabajo para el perfeccionamiento.

Existe coincidencia con los resultados de la comunicación en la entidad a través del flujo de información de manera descendente, ascendente, formal e informal; actividades que debe fomentar el gerente o líder de la entidad, teniendo como beneficio la coordinación efectiva de las actividades y el logro de los objetivos en la entidad,

4. Determinar la relación entre confianza y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

En la tabla 12 se muestra el resultado de la significancia de 0,050 siendo menor que la significancia planteada como regla de decisión 0,05, y la correlación es de 0,488, por lo que se confirma que existe relación directa positiva débil entre la confianza y el liderazgo; está respaldado por lo obtenido en la tabla 03, mostrándose que el 62,5% de los colaboradores opina que casi siempre existe confianza entre colaboradores; de igual manera en la tabla 08 nos muestra que el 87,5% de colaboradores opina que existe un buen liderazgo, los resultados coinciden con Aguilar (2019) quien concluyó que el trabajo en equipo se encuentra relacionado con el clima organizacional, porque permite la unidad de propósito, los elementos intervinientes son la comunicación, grado de confianza, la satisfacción laboral, y la calidad de servicio, las capacitaciones constantes

sobre la realización de su trabajo para el perfeccionamiento; así mismo Durán (2018) menciona que la confianza juntamente con el compromiso es un pilar básico para el trabajo en equipo.

Existe coincidencia con los resultados que la confianza a través de la practica de la sinceridad, la confianza en sus capacidades y de la comunicación efectiva y empática, permitirá que los colaboradores desarrollen sus actividades de acuerdo a las indicaciones impartidas por el líder, teniendo como resultados buen servicio al cliente.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

1. Se confirma que existe relación positiva débil entre el trabajo en equipo y el liderazgo, de acuerdo a lo obtenido en la tabla 09 en la cual se ha obtenido la significancia de 0,014 y la correlación de 0,378, respaldado por lo obtenido en la tabla 04, en la cual se percibe que el 50% opina que existe un excelente trabajo en equipo y en la tabla 08 se percibe que el 87,5% opina que existe un buen liderazgo.
2. Se puede apreciar que la relación entre la coordinación y el liderazgo se está dando de manera media; de acuerdo a lo obtenido en la tabla 10, en la cual se ha obtenido la significancia de 0,025 y la correlación de 0,543; significado que existe diferencias entre la aplicación óptima de la coordinación (50% opina que es óptima) y liderazgo (87,5% opina que es óptima).
3. Se puede apreciar que la relación entre la comunicación y el liderazgo se está dando en un nivel medio; de acuerdo a lo obtenido en la tabla 11, en la cual se ha obtenido la significancia de 0,024 y la correlación de 0,561; significado que existe diferencias entre la aplicación óptima de la comunicación (68,8% opina que es óptima) y liderazgo (87,5% opina que es óptima).
4. Se puede apreciar que la relación entre la confianza y el liderazgo se está dando de manera positiva débil; de acuerdo a lo obtenido en la tabla 12, en la cual se ha obtenido la significancia de 0,050 y la correlación de 0,488; significado que existe diferencias entre la aplicación óptima de la confianza (62,5% opina que es óptima) y liderazgo (87,5% opina que es óptima).

5.2 Recomendaciones

- 1 A los funcionarios del Banco de la Nación seguir practicando y perfeccionando el trabajo en equipo a través del fortalecimiento de la coordinación, comunicación y confianza, realizar lo propio con el liderazgo se sugiere adecuar la aplicación de los estilos de liderazgo contingencial (democrático, liberal y autocrático), de acuerdo a las circunstancias, esto permitirá que los colaboradores perciban como una acción positiva y que les permitirá mejorar el desarrollo de sus actividades.
- 2 Seguir fomentando y fortaleciendo las acciones de coordinación, para los cuales es necesario adecuar las normas y reglamentos de acuerdo a las exigencias del mercado, en las cuales estén definidas de manera clara las tareas, esto será la base para asignar las taras, responsabilidad y el desarrollo del liderazgo en todas las áreas, fomentara la especialización y el desarrollo eficiente de sus actividades.
- 3 Seguir fomentar la comunicación asertiva entre colaboradores de las diferentes áreas y nivele jerárquicos, el cual permitirá un flujo de información de manera efectiva y eficiente, permitiendo una toma de decisiones adecuada y permita el logro de los objetivos y metas planteados en la institución, claro esa teniendo como meta principal la calidad del servicio teniendo como resultado la satisfacción de los usuarios.
- 4 Seguir fomentar la confianza entre colaboradores, jefes y colaboradores, esto se logrará practicando la sinceridad al momento de transmitir la información entre los diferentes niveles y áreas, tener confianza en las actividades que está realizando, estas acciones permitirán eliminar los cuellos de botella en el manejo de la información y lograr las actividades en el tiempo esperado, lo que se llama como efectividad en la gestión.

6. Referencias bibliográficas

- Aguilar, H. (2019). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alcalá, C. (08 de 02 de 2021). Se elevarían tasas de interés ante pérdidas en el sector financiero. Recuperado el 18 de 11 de 2021, de <https://larepublica.pe/economia/2021/02/08/se-elevarian-tasas-de-interes-ante-perdidas-en-el-sector-financiero/>
- Almendros , R., Coratella , A., Gutierrez , A, & Bonilla , C. (2016). *Comunicación empresarial*. Madrid: de la edición: ESTUDIO DE COMUNICACIÓN. Obtenido de <https://www.estudiodecomunicacion.com/wp-content/uploads/2018/01/Libro-Comunicaci%C3%B3n-Empresarial.pdf>
- AmericaEConomia.com. (8 de 12 de 2020). El 74% de las empresas en Latinoamérica posee una estrategia de liderazgo. *Mba&educación ejecutiva*. Recuperado el 16 de 12 de 2021, de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/el-74-de-las-empresas-en-latinoamerica-posee-una-estrategia-de-liderazgo>
- Arévalo, V. (2019). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboarodres del Hotel Europea, Iquitos - Loreto, 2015*. Investigación de suficiencia profesional, Univerisdad Científica del Perú, Iquitos - Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/196/AREVALO-1-Trabajo-Liderazgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayoub , L. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. México: Lulu Enterprises, Inc. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false

- Bernardo , J. (2013). Tareas y actividades del administrador en nuestros tiempos modernos. *Fides et ratio*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v4n4/v4n4a06.pdf>
- Bonifaz , C. (2012). *Liderazgo empresarial*. México. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. Viveros Estado de Mexico. Obtenido de https://drive.google.com/uc?export=download&id=1VsiiRVwndcajxQWsgp8rQ3xr5ax_yfic
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. Viveros - Estado de México: Red tercer milenio S.C. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Bueno, D., & Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Tesis final de Maestría presentado como requisito para optar el título de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional, Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.4092%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carhuancho, S. (2019). *El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Estratégica Empresarial, Uiversidad Peruana de Ciencias e Informática, Perú . Obtenido de https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO_SAR A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Catteneo , G. (27 de Mayo de 2019). *Coaching Empresarial Global* . Obtenido de La importancia de generar un clima de confianza dentro del equipo : <https://guidocatteneo.com/importancia-confianza-equipo/>
- Choque , A., Mejia, W., Vásquez , A., & Machaca , P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Universidad Peruana Unión*. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/849/817
- Cosme , J. (2018). *Liderazgo*. España: Editorial Elearning S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Costa , A. (2015). *Liderazgo y dirección de empresas en el S. XXI*. Obtenido de https://drive.google.com/uc?export=download&id=1T4x1PuLzmsP_XD8h8x821_DyVUP3Cbi0
- Cruz , I. (2014). *Comunicacion efectiva y trabajo en equipo*. Madrid-España: Secretaria General Técnica. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=tgDXAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Dennis , R., Michelle , R., & Hudnut , D. (2018). Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. *Center for Creative Leadership*. Obtenido de <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>
- Diaz , W. (2019). *El ldierazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la direccion ejecutiva de personal de la policia nacional del Perú, - 2015*. tesis para optar el grado de Doctor en Psicología Educacional y Tutorial, Univerisdad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/252/TD%201485%20D1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Durán , A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid , España : Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Estrod, C. (2020). Descubre 8 dificultades de trabajar en equipo y como solventarlas. *The Work Smarter Guide*. Recuperado el 16 de 12 de 2021, de <https://redbooth.com/hub/es/dificultades-trabajar-en-equipo-solventarlas/>
- Falco , M. (2016). Potenciando la creatividad en el Ámbito organizacional. *Ready*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788006/511653788006.pdf>
- Fernández , M. (2015). *Comunicacion efectiva y trabajo en equipo*. Madrid , España : Paraninfo,S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=bObxCAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false
- Fuentes , E. (09 de Julio de 2019). *Liderazgo* . Obtenido de Liderazgo autocrático Características, ventajas e inconvenientes: <https://liderexponencial.es/liderazgo-autocratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>
- Gallegos, G., & Miranda, A. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional*. Tesis presentada como parte de los requerimientos para obtener el grado de Maestro en Organización y Dirección de Personas, ESAN, 2019. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016_MAO_DP_16-2_06_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gil, D. (2019). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial*. Informe final del diplomado de gestión del talento humano basado en competencias, Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. Obtenido de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf

Gómez, E. (2016). *La sinceridad*. Obtenido de https://www.academia.edu/14726531/La_sinceridad

Gómez, L. (2013). El clima laboral en cuestión, revisión bibliográfica descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Revistas de ciencias sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

Gómez, P. (2016). *Mnual para Líderes de equipos*. México: Copyright Licencia Creative Commons. Obtenido de https://drive.google.com/uc?export=download&id=1yLkZGwA9aO3MVmMjCXsFTfUmflA77_5j

gonzales, M., & Heredia, R. (2019). *Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel - Jaén*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7062/Gonzales%20Castillo%20Milene%20%26%20Heredia%20Fern%3%a1ndez%20Rosendo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, M., & Heredia, R. (2020). *Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel - Jaén, 2019*. Tesis para optar Título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipan, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7062/Gonzales%20Castillo%20Milene%20%26%20Heredia%20Fern%3%a1ndez%20Rosendo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Selección de la muestra. En metodología de la Investigación.* (S. Edición, Ed.) Mexico: McGraw-Hill.
- Holguin, F. (2019). *Influencia del liderazgo en la satisfacción del personal técnico del área comercial en la empresa Cobra, Chiclayo, 2018.* Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas , Universidad Católica Santo Toribio de Mogorvejo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2502/1/TL_HolguinChumaceroFiorella.pdf
- Jaimes, L., & Paucar, J. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho 2019.* Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luna, A., & Molina, J. (15 de 01 de 2020). *Estas son las crisis que afectarán a la banca el 2020.* Recuperado el 18 de 11 de 2021, de [elconfidencial.com: https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-04-17/crisis-banca-2020-como-afrontarla_2550375/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-04-17/crisis-banca-2020-como-afrontarla_2550375/)
- Madrigal , B. (2013). *Liderez y Liderazgo.* Guadalajara: Editorial Universitaria José Bonifacio Andrada 2679. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=cTEHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estilo+de+liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=estilo%20de%20liderazgo&f=false
- Manzanares, S., Alcover , M., Gil , F., & Rico, R. (2011). *Proceso de coordinación en equipos de trabajos. Papeles de Psicólogo.* Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1919.pdf>

- Marín , J. (12 de 09 de 2020). *¿Qué ventajas tiene el liderazgo autocrático?* Obtenido de Estilos de liderazgo según goleman: <https://estilosdeliderazgo.org/estilos-de-liderazgo/estilos-de-liderazgo-segun-goleman/liderazgo-autoritario/>
- Martinez , O. (2014). *Trabajo en equipo*. Planeta de Agostini Formación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=MsjPAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false
- Miranda , K., & Quispe, J (2019). *Liderazgo empresarial y clima laboral en el área de Recursos Humanos del Jurado Nacional de Elecciones, Lima, 2015*. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas, Universidad Peruana las Americas, Lima - Perú. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/233/TESIS%20LIDERAZGO%20Y%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20EL%20JNE%20-%20AUTORES%20-%20MIRANDA%20Y%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montano, S. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño en los colaboradores del area de despacho de concentradores de la empresa Cia. Minera Casapalca. S.A. Lima - 2017*. Tesis para obtener el título de licenciado en Administración de Empresas, Universidad Autonoma del Perú, Lima - Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/554/1/SERGIO%20MONTANO%20MELENDEZ.pdf>
- Noguera , I. (2013). *Trabajo en equipo y cooperación*. Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. Obtenido de https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS_2021/docs/04_trabajo_equipo_yco.pdf
- Palomo , M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=fnd>

&pg=PA11&dq=Liderazgo+articulo+cientifico&ots=b9RGalGpdQ&sig=Huz6K
Vk2k_rm44XC5D8X-Ucpu8E#v=onepage&q&f=false

Pazmiño, P., & Huartado, J. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Obtenido de [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%
c3%bl0-Estilos.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%c3%bl0-Estilos.pdf)

Peña , J. (s/f). *Delegación de funciones*. Lima. Obtenido de <http://www.appcesvimap.com/revista/revista79/pdfs/Consultoria.pdf>

Porporatto, M. (s/f). *Que significado*. Obtenido de Sinceridad: <https://quesignificado.com/sinceridad/>

Quiroz, J. (2020). *Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el grifo petrocaña de Chiclayo, año 2015*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipan, Pimentel - Perú. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%
20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

Reyes , W., Sandoval , M., Andrade , P., & Lliguicota , L. (2017). *Comunicación organizacional*. Guayaquil - Ecuador 2017: EDWARDS DEMING . Obtenido de [http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%
C3%B3n%20organizacional.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf)

Reyes , W., Sandoval , M., Andrade , P., & Lliguicota , L. (2017). *Comunicación organizacional*. Obtenido de

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>

Rodriguez , I. (2012). El modelo de trabajo en equipo. *Yooriginales*. Obtenido de https://www.aesed.com/descargas/revistas/v33n4_1.pdf

Rodriguez, P. (08 de 10 de 2020). Los 7 problemas mas importantes del liderazgo de hoy. *Lideres 5G*. Recuperado el 30 de 11 de 2021, de <https://lideres5g.com/2018/10/liderazgo/los-7-problemas-mas-importantes-del-liderazgo-de-hoy/>

Rueda, G. (2019). *Liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos origniales*. Universidad del Rosario, Colombia. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12774/Investigacion%20Liderazgo%20en%20Colombia%20Johanna%20Rueda.pdf?sequence=1>

Santiago, A. (2021). *Liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra S.A.C., 2020*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas, Perú. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10312/Tesis_LiderazgoEmpresarial_Productividad_Personal_Inversiones%20Yucra%20SAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solanellas , P. (2014). *Recetas de liderazgo* (Tercera edición ed.). Barcelona: Editorial UOC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=8c4XBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+empresarial+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjVqczIofXyAhVVrpUCHZ_ZDwA4ChDoAXoECAQQAg#v=onepage&q=Escucha%20activa&f=false

- Toro, L. (2019). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Trabajo en equipo presentado como requisito para optar el título de especialista en alta gerencia, Universidad Militar Nueva Granada, Bogota - Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=91FD4B82877417E5BD446D8FC54C466A?sequence=2>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Nueva York: Graciela Lelli. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=3h2MBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false
- Urbina, E. (2019). *Comunicación interna y trabajo en equipo de colaboradores administrativos del Hospital Huacho Huaura Oyón y servicios básicos de Salud, Huacho, 2017*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2812/ESTER%20NOEMI%20URBINA%20DELGADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, Y. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima laboral de la cooperación colombiana de investigación agropecuaria Agrosavia - Centro de investigación el NUS*. Tesis para optar el título de especialista en Psicología organizacional, Universidad de Antioquia, Colombia. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/11901/1/BetancurYuleisy_2019_InfluenciaLiderazgoClima.pdf
- Vigorena, F. (25 de 10 de 2020). El trabajo en equipo en América Latina. *El liderazgo y mercadeo*. Recuperado el 30 de 11 de 2021, de <https://liderazgoymercadeo.co/el-trabajo-en-equipo-en-america-latina/>

Whetten , D., Cameron , K., & Colectivo, D. (2017). *Trabajo en equipo*. Lima:
Corporación universitaria iberoamericana . Obtenido de
<https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>

7. Anexos y apéndices

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Durán (2018) menciona que el trabajo en equipo es un grupo de pocos integrantes, en que se unen para lograr un objetivo que tienen en común y en cuyo desarrollo constituyen normas de funcionamiento y de roles. Así mismo, uno de los integrantes del equipo tiene un papel muy importante en realizar lo cual es ser líder o el responsable y tiene la responsabilidad de conducir hasta las metas a todos los integrantes del grupo al objetivo que tienen en común</p>	<p>A través de la escala de 18 ítems se demostrará describir la relación entre el trabajo en equipo y el en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021, las cuales será medido coordinación, comunicación, confianza.</p>	Coordinación	Asignación de tareas	Se asigna tareas de acuerdo a sus capacidades de los trabajadores Se ha definido adecuadamente las tareas
			Responsabilidad	Los trabajadores asumen su responsabilidad de sus tareas Los jefes delegan la responsabilidad a sus trabajadores
			Liderazgo	Los colaboradores realizan sus actividades con liderazgo Los jefes actúan de manera democrática
		Comunicación	Comunicación descendente	Las directivas lo emiten de manera apropiada los jefes Los colaboradores obedecen las ordenes de los jefes de manera proactiva
			Comunicación formal	La comunicación se realiza a través de memorándums Se comunica las actividades en forma oportuna
			Comunicación informal	Se coordina las actividades entre compañeros de manera espontánea La coordinación entre colaboradores y jefes se realiza de manera eficiente
		Confianza	Sinceridad	Existe un trato adecuado y sincero entre colaboradores Existe un trato adecuado y sincero entre jefe y colaboradores
			Confianza en las capacidades	El jefe confía en las capacidades de los colaboradores para desarrollar sus actividades Los colaboradores confían en sus capacidades para desarrollar sus actividades
			Confianza en la comunicación	La comunicación entre colaboradores es creíble El jefe confía y cree en la información vertida por los colaboradores.

VARIABLE 2: Liderazgo

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cosme (2018) menciona que el liderazgo nace en el interior de grupos de personas, y que se observa como un conjunto de conductas que definen el rol desarrollado por una empresa o persona	A través de la escala de 20 ítems se demostrará describir la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021, las cuales será medido liderazgo democrático, liderazgo autocrático, liderazgo liberal	Liderazgo democrático	Escucha activa	El jefe escucha las opiniones de los colaboradores
				Los colaboradores escuchan las recomendaciones de sus jefes
			Trabajo en equipo	Los colaboradores desarrollan sus actividades de manera integrada
				Los jefes fomentan el trabajo en equipo de los colaboradores
			Colaboración	Colaboran entre todos los trabajadores para cumplir una tarea
				Los jefes fomentan en sus trabajadores la colaboración
		Liderazgo autocrático	Recompensas y castigos	Los jefes felicitan a los trabajadores por sus logros
				Sancionan en la empresa a los trabajadores cuando no cumplen con sus metas
			Responsabilidad	Los jefes asumen toda la responsabilidad
				No se delega la responsabilidad
		Confianza	Los jefes no confían en sus colaboradores	
			No se fomenta la confianza	
		Fija objetivos específicos	Los trabajadores conocen sus objetivos que tienen que cumplir	
			Se fija de manera adecuada los objetivos	
		Liderazgo liberal	Delega tareas	Se delega las tareas a todos los trabajadores
Los trabajadores conocen de manera correcta las tareas delegadas				
Promueve la libertad y creatividad	Se fomenta la creatividad para el desarrollo de sus actividades			
	Los trabajadores tienen la libertad para desarrollar sus actividades			
No toma decisiones	Los trabajadores toman sus propias decisiones			
	Los jefes no toman decisiones			

ANEXO 02 Matriz de consistencia

“Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre coordinación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe comunicación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe confianza y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021?</p>	<p>objetivo general Determinar la relación entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre coordinación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021</p> <p>Determinar la relación entre comunicación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021</p> <p>Determinar la relación entre confianza y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre coordinación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021</p> <p>Existe relación entre comunicación y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021</p> <p>Existe relación entre confianza y liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021</p>	<p>Trabajo en equipo,</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Descriptivo – correlacional, no experimental, de corte transversal</p> <p>Población: 16 trabajadores</p> <p>Técnicas: la encuesta Análisis documental</p> <p>Instrumento: Dos cuestionarios</p>

ANEXO 3: Instrumento

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIECNCIAS ECNOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION
CUESTIONARIO
VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que, frente a ellas, exprese su opinión, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas; marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla.

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

N°	ITEMS	PUNTAJE				
	COORDINACION					
1	Se asigna tareas de acuerdo a sus capacidades de los trabajadores					
2	Se ha definido adecuadamente las tareas					
3	Los trabajadores asumen su responsabilidad de sus tareas					
4	Los jefes delegan la responsabilidad a sus trabajadores					
5	Los colaboradores realizan sus actividades con liderazgo					
6	Los jefes actúan de manera democrática					
	COMUNICACIÓN					
7	Las directivas lo emiten de manera apropiada los jefes					

8	Los colaboradores obedecen las ordenes de los jefes de manera proactiva						
9	La comunicación se realiza a través de memorándum						
10	Se comunica las actividades en forma oportuna						
11	Se coordina las actividades entre compañeros de manera espontánea						
12	La coordinación entre colaboradores y jefes se realiza de manera eficiente						
	CONFIANZA						
11	Existe un trato adecuado y sincero entre colaboradores						
12	Existe un trato adecuado y sincero entre jefe y colaboradores						
13	El jefe confía en las capacidades de los colaboradores para desarrollar sus actividades						
14	Los colaboradores confían en sus capacidades para desarrollar sus actividades						
15	La comunicación entre colaboradores es creíble						
16	El jefe confía y cree en la información vertida por los colaboradores.						

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIECNCIAS ECNOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION
CUESTIONARIO
VARIABLE 2: LIDERAZGO

A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que, frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas; marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla.

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

N°	ITEMS	PUNTAJE				
	LIDERAZGO DEMOCRATICO					
1	El jefe escucha las opiniones de los colaboradores					
2	Los colaboradores escuchan las recomendaciones de sus jefes					
3	Los colaboradores desarrollan sus actividades de manera integrada					
4	Los jefes fomentan el trabajo en equipo de los colaboradores					
5	Colaboran entre todos los trabajadores para cumplir una tarea					
6	Los jefes fomentan en sus trabajadores la colaboración					
	LIDERAZGO AUTOCRATICO					
7	Los jefes felicitan a los trabajadores por sus logros					
8	Sancionan en la empresa a los trabajadores cuando no cumplen con sus metas					

9	Los jefes asumen toda la responsabilidad						
10	No se delega la responsabilidad						
11	Los jefes no confían en sus colaboradores						
12	No se fomenta la confianza						
13	Los trabajadores conocen sus objetivos que tienen que cumplir						
14	Se fija de manera adecuada los objetivos						
	LIDERAZGO LIBERAL						
15	Se delega las tareas a todos los trabajadores						
16	Los trabajadores conocen de manera correcta las tareas delegadas						
17	Se fomenta la creatividad para el desarrollo de sus actividades						
18	Los trabajadores tienen la libertad para desarrollar sus actividades						
19	Los trabajadores toman sus propias decisiones						
20	Los jefes no toman decisiones						

ANEXO 4: Base de datos

banco de la nacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: p33 4 Visible: 54 de 54 v

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32		
1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	5	4		
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	4	5	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	2	2	4	4	
7	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3		
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	1	1	5	5	
9	5	5	5	2	5	5	2	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	5	
10	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4		
11	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	2	2	1	1	2	5	5		
12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5		
13	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	4		
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4		
15	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4		
16	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4		
17																																		
18																																		
19																																		

Vista de datos Vista de variables

banco de la nacion.ar (Conjunto de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

9: p23 5 Visible: 54 de 54 variables

	p33	p34	p35	p36	p37	p38	Coordir ación	Comunic ación	Confian za	Coord inación	Comunic ación	Confian za	trabajo equipo	trabajo equipo	liderazgo democrático	liderazgo democrático	liderazgo autocrático	liderazgo autocrático	liderazgo liberal	liderazgo liberal	Lider azgo	liderazgo agrupado	
1	4	4	5	4	4	2	26	28	28	5	5	5	82	5	29	5	30	4	23	4	82	5	
2	4	4	4	4	4	2	23	23	23	4	4	4	69	4	24	4	26	4	22	4	72	4	
3	5	5	4	4	3	2	30	27	28	5	5	5	85	5	29	5	28	4	23	4	80	4	
4	4	4	4	4	4	1	23	23	20	4	4	4	66	4	23	4	17	3	21	4	61	4	
5	4	4	4	4	4	4	24	24	24	4	4	4	72	4	24	4	30	4	24	4	78	4	
6	4	4	3	3	3	2	26	23	24	5	4	4	73	5	24	4	25	4	19	4	68	4	
7	3	4	3	3	3	4	21	20	22	4	4	4	63	4	22	4	22	3	20	4	64	4	
8	5	5	5	4	1	1	30	29	27	5	5	5	86	5	30	5	27	4	21	4	78	4	
9	2	2	5	5	5	2	27	21	30	5	4	5	78	5	30	5	28	4	21	4	79	4	
10	3	3	4	4	4	2	27	22	23	5	4	4	72	4	24	4	25	4	20	4	69	4	
11	5	5	3	5	3	1	24	25	27	4	5	5	76	5	25	5	22	3	22	4	69	4	
12	5	5	5	4	5	5	29	27	30	5	5	5	86	5	29	5	38	5	29	5	96	5	
13	4	4	3	3	3	4	24	19	22	4	4	4	65	4	22	4	28	4	21	4	71	4	
14	4	4	4	4	3	2	23	23	22	4	4	4	68	4	23	4	26	4	21	4	70	4	
15	4	4	4	3	2	2	26	23	24	5	4	4	73	5	24	4	24	3	19	4	67	4	
16	4	4	4	4	4	3	22	22	24	4	4	4	68	4	24	4	26	4	23	4	73	4	
17																							
18																							
19																							

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 5: Fiabilidad

Confiabilidad del instrumento de la variable trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,702	18

Interpretación

Se tiene el coeficiente de 0,702, por lo que inferimos que el instrumento tiene confiabilidad optima y se procedió aplicar.

Confiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,798	20

Interpretación

Se tiene el coeficiente de 0,798, por lo que inferimos que el instrumento tiene confiabilidad optima y se procedió aplicar.

se puede asegurar que el grado de confiabilidad que presenta el instrumento la variable liderazgo es alto, por cual es factible su aplicabilidad.

ANEXO 5: Validación por juicio de expertos

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **CUESTIONARIO**, que hace parte de la investigación titulada: “Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021” La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del Juez: Tito Armando Jara Pajuelo

Formación Académica: Contado Público

Áreas de Experiencia Profesional: Gerente de Contabilidad en la Municipalidad de Supe

Tiempo 20 años Cargo Actual: Docente

Institución: Universidad Nacional de Barranca.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS


TITULO DE LA TESIS: Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CATEGORIAS				OBS.
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Coordinación	Asignación de tareas	Se asigna tareas de acuerdo a sus capacidades de los trabajadores	4	4	4	4	
		Se ha definido adecuadamente las tareas	4	4	4	4	
	Responsabilidad	Los trabajadores asumen su responsabilidad de sus tareas	4	4	4	4	
		Los jefes delegan la responsabilidad a sus trabajadores	4	4	4	4	
	Liderazgo	Los colaboradores realizan sus actividades con liderazgo	4	4	4	4	
		Los jefes actúan de manera democrática	4	4	4	4	
Comunicación	Comunicación descendente	Las directivas lo emiten de manera apropiada los jefes	4	4	4	4	
		Los colaboradores obedecen las ordenes de los jefes de manera proactiva	4	4	4	4	
	Comunicación formal	La comunicación se realiza a través de memorándums	4	4	4	4	
		Se comunica las actividades en forma oportuna	4	4	4	4	
	Comunicación informal	Se coordina las actividades entre compañeros de manera espontánea	4	4	4	4	
		La coordinación entre colaboradores y jefes se realiza de manera eficiente	4	4	4	4	
Confianza	Sinceridad	Existe un trato adecuado y sincero entre colaboradores	4	4	4	4	
		Existe un trato adecuado y sincero entre jefe y colaboradores	4	4	4	4	
	Confianza en las capacidades	El jefe confía en las capacidades de los colaboradores para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
		Los colaboradores confían en sus capacidades para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
	Confianza en la comunicación	La comunicación entre colaboradores es creíble	4	4	4	4	
		El jefe confía y cree en la información vertida por los colaboradores	4	4	4	4	

VARIABLE: LIDERAZGO

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CATEGORIAS				OBS.
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Liderazgo democrático	Escucha activa	El jefe escucha las opiniones de los colaboradores	4	4	4	4	
		Los colaboradores escuchan las recomendaciones de sus jefes	4	4	4	4	
	Trabajo en equipo	Los colaboradores desarrollan sus actividades de manera integrada	4	4	4	4	
		Los jefes fomentan el trabajo en equipo de los colaboradores	4	4	4	4	
	Colaboración	Colaboran entre todos los trabajadores para cumplir una tarea	4	4	4	4	
		Los jefes fomentan en sus trabajadores la colaboración	4	4	4	4	
Liderazgo autocrático	Recompensas y castigos	Los jefes felicitan a los trabajadores por sus logros	4	4	4	4	
		Sancionan en la empresa a los trabajadores cuando no cumplen con sus metas	4	4	4	4	
	Responsabilidad	Los jefes asumen toda la responsabilidad	4	4	4	4	
		No se delega la responsabilidad	4	4	4	4	
	Confianza	Los jefes no confían en sus colaboradores	4	4	4	4	
		No se fomenta la confianza	4	4	4	4	
Liderazgo liberal	Delegación de tareas	Se delega las tareas a todos los trabajadores	4	4	4	4	
		Los trabajadores conocen de manera correcta las tareas delegadas	4	4	4	4	
	Promueve la libertad y creatividad	Se fomenta la creatividad para el desarrollo de sus actividades	4	4	4	4	
		Los trabajadores tienen la libertad para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
	Toma de decisiones	Los trabajadores toman sus propias decisiones	4	4	4	4	
		Los jefes no toman decisiones	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de items es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir).	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO
Validado por: Mg. Tito Armando Jara Pajuelo		Fecha: 20 de agosto del 2022	
 Firma:	Teléfono: 999120014	E-mail: tjarapajuelo@hotmail.com	

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **CUESTIONARIO**, que hace parte de la investigación titulada: "Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021" La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del Juez: Roger Dino Matías Sánchez

Formación Académica: Contado Público

Áreas de Experiencia Profesional: Consultor tributario

Tiempo 30 años **Cargo Actual:** Docente

Institución: Universidad Nacional de Barranca.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	5. No cumple con el criterio 6. Bajo nivel 7. Moderado nivel 8. Alto nivel.	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio 6. Bajo nivel 7. Moderado nivel 8. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. No cumple con el criterio 6. Bajo nivel 7. Moderado nivel 8. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio 6. Bajo nivel 7. Moderado nivel 8. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS


TITULO DE LA TESIS: Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CATEGORIAS				OBS.
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Coordinación	Asignación de tareas	Se asigna tareas de acuerdo a sus capacidades de los trabajadores	4	4	4	4	
		Se ha definido adecuadamente las tareas	4	4	4	4	
	Responsabilidad	Los trabajadores asumen su responsabilidad de sus tareas	4	4	4	4	
		Los jefes delegan la responsabilidad a sus trabajadores	4	4	4	4	
	Liderazgo	Los colaboradores realizan sus actividades con liderazgo	4	4	4	4	
		Los jefes actúan de manera democrática	4	4	4	4	
Comunicación	Comunicación descendente	Las directivas lo emiten de manera apropiada los jefes	4	4	4	4	
		Los colaboradores obedecen las ordenes de los jefes de manera proactiva	4	4	4	4	
	Comunicación formal	La comunicación se realiza a través de memorándums	4	4	4	4	
		Se comunica las actividades en forma oportuna	4	4	4	4	
	Comunicación informal	Se coordina las actividades entre compañeros de manera espontánea	4	4	4	4	
		La coordinación entre colaboradores y jefes se realiza de manera eficiente	4	4	4	4	
Confianza	Sinceridad	Existe un trato adecuado y sincero entre colaboradores	4	4	4	4	
		Existe un trato adecuado y sincero entre jefe y colaboradores	4	4	4	4	
	Confianza en las capacidades	El jefe confía en las capacidades de los colaboradores para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
		Los colaboradores confían en sus capacidades para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
	Confianza en la comunicación	La comunicación entre colaboradores es creíble	4	4	4	4	
		El jefe confía y cree en la información vertida por los colaboradores	4	4	4	4	

VARIABLE: LIDERAZGO

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CATEGORIAS				OBS.
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Liderazgo democrático	Escucha activa	El jefe escucha las opiniones de los colaboradores	4	4	4	4	
		Los colaboradores escuchan las recomendaciones de sus jefes	4	4	4	4	
	Trabajo en equipo	Los colaboradores desarrollan sus actividades de manera integrada	4	4	4	4	
		Los jefes fomentan el trabajo en equipo de los colaboradores	4	4	4	4	
	Colaboración	Colaboran entre todos los trabajadores para cumplir una tarea	4	4	4	4	
		Los jefes fomentan en sus trabajadores la colaboración	4	4	4	4	
Liderazgo autocrático	Recompensas y castigos	Los jefes felicitan a los trabajadores por sus logros	4	4	4	4	
		Sancionan en la empresa a los trabajadores cuando no cumplen con sus metas	4	4	4	4	
	Responsabilidad	Los jefes asumen toda la responsabilidad	4	4	4	4	
		No se delega la responsabilidad	4	4	4	4	
	Confianza	Los jefes no confían en sus colaboradores	4	4	4	4	
		No se fomenta la confianza	4	4	4	4	
Liderazgo liberal	Delegación de tareas	Se delega las tareas a todos los trabajadores	4	4	4	4	
		Los trabajadores conocen de manera correcta las tareas delegadas	4	4	4	4	
	Promueve la libertad y creatividad	Se fomenta la creatividad para el desarrollo de sus actividades	4	4	4	4	
		Los trabajadores tienen la libertad para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
	Toma de decisiones	Los trabajadores toman sus propias decisiones	4	4	4	4	
		Los jefes no toman decisiones	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir).	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Roger Dino Matías Sánchez		Fecha: 28 de septiembre del 2022	
	Teléfono: 989659483	E-mail: rmatias@hotmail.com	

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **CUESTIONARIO**, que hace parte de la investigación titulada: “Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021” La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del Juez: Cesar Jesús Peña ~~Oxolon~~

Formación Académica: Contado Público

Áreas de Experiencia Profesional: Consultor en proyectos de inversión

Tiempo 25 años **Cargo Actual:** Docente

Institución: Universidad Privada del Norte.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo en el Banco de la Nación Agencia 2, Barranca, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	9. No cumple con el criterio 10. Bajo nivel 11. Moderado nivel 12. Alto nivel.	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio 10. Bajo nivel 11. Moderado nivel 12. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. No cumple con el criterio 10. Bajo nivel 11. Moderado nivel 12. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio 10. Bajo nivel 11. Moderado nivel 12. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS


TITULO DE LA TESIS: Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CATEGORIAS				OBS.
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Coordinación	Asignación de tareas	Se asigna tareas de acuerdo a sus capacidades de los trabajadores	4	4	4	4	
		Se ha definido adecuadamente las tareas	4	4	4	4	
	Responsabilidad	Los trabajadores asumen su responsabilidad de sus tareas	4	4	4	4	
		Los jefes delegan la responsabilidad a sus trabajadores	4	4	4	4	
	Liderazgo	Los colaboradores realizan sus actividades con liderazgo	4	4	4	4	
		Los jefes actúan de manera democrática	4	4	4	4	
Comunicación	Comunicación descendente	Las directivas lo emiten de manera apropiada los jefes	4	4	4	4	
		Los colaboradores obedecen las ordenes de los jefes de manera proactiva	4	4	4	4	
	Comunicación formal	La comunicación se realiza a través de memorándums	4	4	4	4	
		Se comunica las actividades en forma oportuna	4	4	4	4	
	Comunicación informal	Se coordina las actividades entre compañeros de manera espontánea	4	4	4	4	
		La coordinación entre colaboradores y jefes se realiza de manera eficiente	4	4	4	4	
Confianza	Sinceridad	Existe un trato adecuado y sincero entre colaboradores	4	4	4	4	
		Existe un trato adecuado y sincero entre jefe y colaboradores	4	4	4	4	
	Confianza en las capacidades	El jefe confía en las capacidades de los colaboradores para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
		Los colaboradores confían en sus capacidades para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
	Confianza en la comunicación	La comunicación entre colaboradores es creíble	4	4	4	4	
		El jefe confía y cree en la información vertida por los colaboradores	4	4	4	4	

VARIABLE: LIDERAZGO

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CATEGORIAS				OBS.
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Liderazgo democrático	Escucha activa	El jefe escucha las opiniones de los colaboradores	4	4	4	4	
		Los colaboradores escuchan las recomendaciones de sus jefes	4	4	4	4	
	Trabajo en equipo	Los colaboradores desarrollan sus actividades de manera integrada	4	4	4	4	
		Los jefes fomentan el trabajo en equipo de los colaboradores	4	4	4	4	
	Colaboración	Colaboran entre todos los trabajadores para cumplir una tarea	4	4	4	4	
		Los jefes fomentan en sus trabajadores la colaboración	4	4	4	4	
Liderazgo autocrático	Recompensas y castigos	Los jefes felicitan a los trabajadores por sus logros	4	4	4	4	
		Sancionan en la empresa a los trabajadores cuando no cumplen con sus metas	4	4	4	4	
	Responsabilidad	Los jefes asumen toda la responsabilidad	4	4	4	4	
		No se delega la responsabilidad	4	4	4	4	
	Confianza	Los jefes no confían en sus colaboradores	4	4	4	4	
		No se fomenta la confianza	4	4	4	4	
Liderazgo liberal	Delegación de tareas	Se delega las tareas a todos los trabajadores	4	4	4	4	
		Los trabajadores conocen de manera correcta las tareas delegadas	4	4	4	4	
	Promueve la libertad y creatividad	Se fomenta la creatividad para el desarrollo de sus actividades	4	4	4	4	
		Los trabajadores tienen la libertad para desarrollar sus actividades	4	4	4	4	
	Toma de decisiones	Los trabajadores toman sus propias decisiones	4	4	4	4	
		Los jefes no toman decisiones	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de items es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir).	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO
Validado por: Mg. Cesar Jesús Peña Oxolox			Fecha: 05 de agosto del 2022
	Teléfono: 983281644	E-mail: cjpeña@hotmail.com	

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
SALAS VELASQUEZ LEIDA MILAGROS		70664246	lemisaval9@gmail.com	
Apellidos y Nombres		ORI	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				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestro	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO EN EL BANCO DE LA NACIÓN, AGENCIA 2, BARRANCA, 2021.				
5. Programa Académico				
ADMINISTRACIÓN				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público (*) (libro de acceso abierto en publicaciones)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (*) (libro de acceso restringido en publicaciones)		
(*) 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 *

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. *

Lugar Día Mes Año
 Chimbote 05 02 24

Muestra Digital 



 Firma

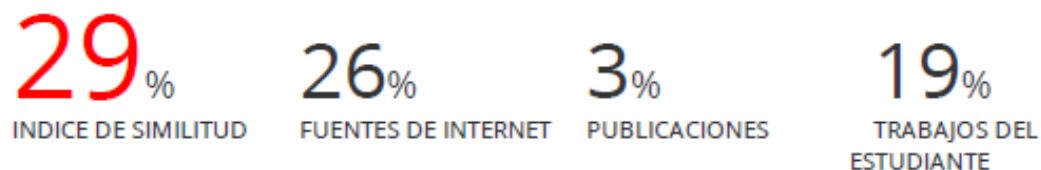
Referencias

1. Según Decretación de Consejo Universitario N° 022-2019-UPSP/CS-CC. Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales. En: 2 de febrero de 2019, N° 2019. Ley que regula el Registro Nacional de Grados, Títulos y Trabajos de Investigación de Acceso Abierto y 022-2019-UPSP
2. El autor acepta el uso de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer uso de forma en la web y virtual por el Repositorio Institucional Digital. Reglamento de la Dirección de Autor y Publicación de la Universidad San Pedro en el Portal de la Ley 2017
3. Proceso de que el autor otorga la licencia de acceso a todo el contenido de su obra y se otorga de acuerdo a la Ley 13871 del 2001 (Ley de Acceso a la Información Pública) y el Reglamento al funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
4. Las licencias Creative Commons (CC) de una licencia internacional en favor de que se pueda a difundir de los autores un archivo de digital. Licencia de acceso abierto de los autores de los documentos de investigación que permiten la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y culturales entre otros. Para conocer más sobre las licencias de acceso abierto consulte: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
5. Según artículo 42 del artículo 42 del Reglamento del registro nacional de trabajos de investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-2019-2021. Son universidades, institutos y escuelas de estudios superiores tienen como obligación legal, entre los trabajos de investigación y artículos, tesis de grado, maestrías en las instituciones de enseñanza superior de acceso abierto o restringido, de acuerdo con el artículo 42 del artículo 42 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación de Acceso Abierto.

Nota: En caso de haberse en un libro de acceso a la obra de la Ley 13871 del 2001, Ley 13871 del 2001, Ley 13871 del 2001, Ley 13871 del 2001.

Trabajo en equipo y liderazgo en el Banco de la Nación, Agencia 2, Barranca, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbo Trabajo del estudiante	1%



9	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
12	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to Universidad Autonoma de Chile Trabajo del estudiante	1 %
16	robertoranz.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	manuelgross.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Editorial Elearning S.L. Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.web.facpya.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	estrategiaparaeltrabajoenequipo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<1 %



Trabajo del estudiante

33	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	bibliotecadigital.udea.edu.co Fuente de Internet	<1 %
35	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
38	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	dspace.espech.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
43	recitium.iutm.edu.ve Fuente de Internet	<1 %

44	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	blog.cognifit.com Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
48	Ana Peñafiel, Judith Velez Hidalgo, Tanya Tutiven Abad. "CARACTERIZACIÓN DE LA PERSONALIDAD, MOTIVACIÓN Y ESTILO DE LIDERAZGO; FACTORES QUE CONVERGEN EN EL PERFIL DEL LÍDER GENERADOR DE ESTRÉS", Prohominum, 2022 Publicación	<1 %
49	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
50	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
52	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
53	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá	<1 %


Trabajo del estudiante

54	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
56	Submitted to Universidad Estatal de Milagro Trabajo del estudiante	<1 %
57	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
59	repositorio.utp.edu.co Fuente de Internet	<1 %
60	Submitted to Uniagustiniana Trabajo del estudiante	<1 %
61	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
63	www.auto.tuwien.ac.at Fuente de Internet	<1 %
64	www.mtas.es Fuente de Internet	<1 %



65	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
66	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
67	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
68	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
70	revistas.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
72	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
73	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
74	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %



75	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
76	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
77	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
78	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
79	economiatic.com Fuente de Internet	<1 %
80	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
81	jccs.ir Fuente de Internet	<1 %
82	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
83	repositorio.unphu.edu.do Fuente de Internet	<1 %
84	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
85	cidar.uneg.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
86	html.rincondelvago.com	

Fuente de Internet

<1 %

87 repositorio.continental.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

88 repositorio.unan.edu.ni
Fuente de Internet

<1 %

89 revistas.uclave.org
Fuente de Internet

<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo