

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



Liderazgo y Trabajo en equipo
en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

Autora:

Bach. Farro Oyola, Marcela
Código ORCID 0000-0002-6837-3263

Asesora

Mg. Avila Alcalde, Yesenia
Código ORCID 0000 - 0001 - 5509 - 4460

Huacho - Perú

2022

INDICE

Indice General.....	i
Palabra clave:.....	iv
Titulo.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1 Introduccion	1
2. Metodologia	39
3. Resultados	41
4. Analisis y discusion.....	45
5. Conclusiones y recomendaciones.....	49
6. Referencias bibliograficas	51
7. Anexos.....	61

Palabras clave

Tema	Trabajo en equipo, liderazgo
Especialidad	Administración

Keyword

Theme	Teamwork, leadership
Specialty	Administration

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

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Talento Humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	Economía

Line of research	OCDE		
	Área	Sub área	Discipline
Human talent	Social Sciences	Economy and business	Economy

**Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de
Huaura, 2022.**

**Leadership and teamwork in the provincial municipality of Huaura,
2022**

RESUMEN

En la investigación nos planteamos como objetivo, explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. La metodología utilizada es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transaccional, la técnica utilizada es la encuesta y como instrumento el cuestionario, la cual para aplicarlo se validaron por juicio de expertos y la confiabilidad se midió con el estadígrafo del Alfa de Cronbach, la población está conformado por 118 colaboradores, la muestra está conformado por 91 colaboradores, se procesó los resultados utilizando el software estadístico SPSS versión 25 y para el análisis de datos se utilizó el estadístico descriptivo e inferencial.

Se obtuvo como resultados que existe relación positiva considerable entre el liderazgo y el trabajo en equipo, los resultados se evidencian en la tabla 01; con una significancia 0.000 y la correlación de 0.934; esto significa que las dos variables se están dando de manera óptima en la institución objeto de estudio, el cual beneficia en el desarrollo de las actividades de los colaboradores.

ABSTRACT

In the research we set ourselves the objective of explaining if leadership is related to teamwork in the Provincial Municipality of Huaura, 2022. The methodology used is basic, correlational level, non-experimental, transactional design, the technique used is survey and as an instrument the questionnaire, which to apply it was validated by expert judgment and reliability was measured with the Cronbach's Alpha statistician, the population is made up of 118 collaborators, the sample is made up of 91 collaborators, the results were processed using the statistical software SPSS version 25 and for data analysis the descriptive and inferential statistics were used. It was obtained as results that there is a considerable positive relationship between leadership and teamwork, the results are shown in table 01; with a significance of 0.000 and a correlation of 0.934; This means that the two variables are occurring optimally in the institution under study, which benefits the development of the activities of the collaborators.

1. INTRODUCCION

Como antecedentes internacionales citamos a Calero (2019) concluye que todo modelo de liderazgo debe responder a las necesidades de la organización, en las teorías del liderazgo el modelo de liderazgo gerencial con enfoque situacional abarca aspectos del talento humano como comunicación, entrenamiento, motivación y compensación. – En la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Chimborazo, el diagnóstico situacional determinó la existencia de un liderazgo que no ha contribuido a conseguir las metas planteadas (estilo de delegación), a través de la encuesta a los funcionarios de la entidad se determinó que la mayoría de la población considera que el estilo de liderazgo influye en el desempeño actual de los funcionarios.

Argumenta Hincapié et al (2018), que el liderazgo es un factor fundamental que determina el éxito de los procesos de mejoramiento continuo en las organizaciones. Con este trabajo se busca analizar la influencia de los rasgos del liderazgo transformacional (carisma o influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada) sobre los procesos de mejoramiento continuo en equipos de trabajo. Estudios previos han analizado la relación entre liderazgo transformacional y mejoramiento continuo, pero son escasos los que evalúan el impacto particular de cada dimensión en este estilo de liderazgo. Con una muestra de 304 integrantes de equipos kaizen de 72 pequeñas y medianas empresas de Medellín (Colombia), se ha encontrado que la motivación inspiracional y la estimulación intelectual son los rasgos que tienen mayor influencia positiva sobre el mejoramiento continuo, seguidos por la consideración individualizada, mientras que el carisma o influencia idealizada presenta una relación parcial, por lo que se concluye que los rasgos del liderazgo transformacional influyen positivamente en el proceso de mejoramiento continuo de pequeñas y medianas empresas colombianas.

También Rivera (2018) Explica que El GADM Santiago de Pillaro presenta un impreciso liderazgo ya que, a más de existir varios estilos de

liderazgo, los empleados administrativos no tienen definido el que es más beneficioso para ellos. El Trabajo dentro y fuera de los equipos formados en el GADM Santiago de Pillaro es deficiente ya que los empleados no obtienen apoyo, ni la predisposición al realizar sus labores cotidianas dificultando el cumplimiento de los objetivos institucionales. La ausencia de un Liderazgo óptimo perjudica al Trabajo en Equipo, porque el trabajo realizado diariamente no es competitivo, no se fomenta la voluntad, ni el positivismo, ni el espíritu de decisión.

En tanto Lema (2017) en su investigación concluye que el líder tiene prevalencia en el trabajo en equipo el cual apoya a los socios en la toma de decisiones, demostrando que prevalece el liderazgo transformacional sustentando en la motivación de sus colaboradores y socios para realizar sus actividades con entusiasmo, además que cuenta con la experiencia para conducir la asociación, resuelve los problemas de manera objetiva y siempre está presente en cualquier situación que se presenta en la empresa sea adversa o positiva.

De acuerdo a Idrovo (2017) explica que los factores que generan un deficiente trabajo en equipo dentro de la institución es la falta de comunicación y motivación, los cuales son factores importantes ya que permite dar a los funcionarios oportunidades de crecimiento de manera que en el desempeño de las actividades se realicen de forma eficiente y generando una buena interrelación entre los funcionarios administrativos de la municipalidad. El ambiente de trabajo influye en el rendimiento, motivación y calidad de trabajo que una persona pueda realizar en sus actividades diarias, además la falta de comunicación afecta directamente a la institución pública y hace hincapié en la desorganización ya que no les permite desarrollar de manera eficiente el potencial humano utilizando el compañerismo que debe existir dentro de la institución. Además, es importante detectar el estado de madurez del equipo de trabajo con el fin de identificar las necesidades motivaciones, personales y grupales que coadyuven al mejoramiento del clima y de la cultura organizacional. El desempeño en equipos de trabajo dentro de la institución

permite incrementar la productividad y por ende facilitar una mejor competitividad en el mercado a fin de obtener la sostenibilidad de la institución.

Como antecedentes nacionales citamos a Ugarte (2021), Tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo directivo y trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa 0001 María Auxiliadora, Lima 2019. La muestra se conformó de 30 docentes. Como metodología tuvo en cuenta el diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, corte transversal de tipo básica. sus resultados mostraron, con la aplicación de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, donde el sig. Bilateral fue 0,000, siendo este menor al margen de error 0.05; asimismo el grado de correlación fue positiva considerable de 0,758. Se concluye que el liderazgo directivo se relaciona positiva y significativa mente con el trabajo en equipo de los docentes, por tanto, a mejor liderazgo directivo ejercido en la institución, el trabajo en equipo entre los docentes será más eficiente.

Así mismo Sánchez (2021) comprobó que al determinar el nivel de Gestión de Liderazgo de la Municipalidad Distrital de Amashca este valorado con un nivel de 56% como malo, y un 40,6% como regular. Este resultado indica que la Municipalidad debe hacer más eficiente su Gestión de Liderazgo con miras a mejorar el desempeño del personal que tiene a su cargo. Al determinar el nivel de las Habilidades Blandas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amashca, 2020, se ha encontrado que el 46,9% de los trabajadores considera este nivel como bueno, y el 44% lo considera excelente. Los trabajadores potencian sus habilidades blandas a pesar de que la municipalidad no los potencia en temas de liderazgo.

De igual manera Díaz (2020) explica que existe relación significativa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Moyobamba, Región de San Martín, 2020. Tal como indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,560 y un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$). Lo que indica que, al realizar las mejoras en el nivel individual, nivel grupal y nivel organizacional, se reflejará en la correcta

planificación del equipo, la coordinación, comunicación, procedimiento de seguimiento y retroalimentación, la resolución de conflictos, la resolución de problemas colaborativos y el ajustamiento del equipo. El nivel de resistencia al cambio en la municipalidad provincial de Moyobamba, Región de San Martín, 2020, es regular tal como indica el 60% de los trabajadores. En consecuencia, tanto en nivel individual, el nivel grupal y el nivel organizacional son regulares.

Sustenta Oblitas (2020), que actualmente el trabajo en equipo viene siendo uno de los factores más importantes en una empresa para lograr los objetivos formulados. Incluso se considera que estar dispuesto a trabajar en equipo es más importante que la formación académica o experiencia, debido que al promoverse un buen ambiente laboral trae como consecuencia que el equipo se encuentre motivado y altamente comprometido además de aprender de forma natural a proponer sus ideas libremente dando espacio para que el ingenio aflore con frecuencia como una forma de dar soluciones o brindar nuevas propuestas. Por lo indicado es vital que el líder considere en todo momento las capacidades de cada uno de los miembros de su equipo, además de mantener el entusiasmo haciéndoles saber permanentemente que cada uno de ellos es parte importante. Para lograr ello el líder debe aportar valor, para que las personas que están a su cargo quieran dar lo mejor de sí y muestren su mejor versión.

Señalan Cruz. (2020), en su tesis con su objetivo general: determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020, El presente informe está orientado dentro del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es correlacional, con un diseño, no experimental, correlacional de corte transversal; se realizó con una muestra de 36 trabajadores dentro del muestreo no probabilístico, a criterio del investigador, se utilizó el cuestionario como instrumento de recojo de datos, los mismos que fueron procesados a través de la estadística descriptiva e inferencia. Finalmente de acuerdo a los resultados al relacionar las variables trabajo en equipo y productividad, presenta una correlación Spearman (ρ) es ,850

correlación positiva muy fuerte, y el valor de significación (sig.) es 0,00 por consiguiente si existe relación significativa.

También Abanto & Tamay (2019) determinó que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución si influye considerablemente para lograr un buen trabajo en equipo, lo que permite un ambiente laboral de confianza, armonía, responsabilidad y el respeto para una comunicación óptima. Se percibió que los trabajadores respecto a cómo se desarrolló la comunicación en las tres esferas (estratégica, afectiva e informativa); en términos generales se consideran con una buena comunicación; ya que dentro de la institución existe una relación cordial entre los trabajadores los jefes encargados de cada área. Los jefes de la institución reconocen que la mayor parte del trabajo se desarrolla en equipos, los cuales están compuesto en su mayoría por trabajadores con diferentes funciones, lo que combina talentos para la realización de sus tareas.

Por otro lado Coronado y Pozo (2018), tuvo objetivo central tuvo en cuenta el determinar la relación entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución en mención. La metodología empleada fue el diseño el no experimental de nivel descriptivo correlacional de corte transversal. Como muestra de estudio se optó por 40 individuos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios de preguntas para recopilar la información. de este modo los resultados encontrados fueron que el 80% cree que hay un liderazgo directivo a nivel regular, el 87,5% piensan que el trabajo en equipo y su organización es regular. Además, la relación entre las variables es significativa con un valor $p = 0.000$ y un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 645 indicando una correlación positiva moderada. Es por ello que a mejor liderazgo directivo mayor trabajo en equipo existirá en los colaboradores de la mencionada institución.

También Crispín (2018) menciona que existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre la comunicación interna y trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, es correlación directa significativamente fuerte, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente

de correlación de Spearman $r= 0,815^{**}$ lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Hecho que nos indica que la comunicación interna favorece el trabajo en equipo entre los miembros de la institución logrando contribuir significativamente en la mejora de los propósitos estratégicos institucionales. Es por ello que se considera factor clave en el desarrollo de las organizaciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento. Existen evidencias suficientes para concluir que manifiestan el grado de correlación entre Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación intrapersonales correlación directa positiva y significativamente es fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r= 0,774^{**}$ lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Debido a que el trabajo en equipo y la dimensión comunicación intrapersonal, son esenciales para el manejo de información dentro de la institución debe ser procesada con mucha minuciosidad, para lograr mayor profesionalidad, confianza y respeto entre los miembros de la institución.

De igual manera Rojas (2018) determino que la relación entre el Trabajo en Equipo y Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017, tiene una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson $r = 0.878$); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000 que es menor a la probabilidad de cometer error (0.05), el coeficiente de determinación es 0.771, esto explica que el compromiso con las metas es influenciado por el trabajo en equipo en un 77.1%. El nivel de la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, es medio (No es ni eficaz ni ineficaz), dado que el 100% de los encuestados (20 trabajadores) obtuvieron puntajes en el rango de 41 a 55 puntos; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 43.00, 44.50 y 46.150 puntos respectivamente.

En tanto Jiménez (2017), en su investigación: con su principal objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el trabajo en equipo en los profesores de dicha zona. La investigación fue de tipo básica de

corte transversal diseño no experimental y nivel correlacional. Con una muestra de 67 profesores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios de preguntas como herramienta para conseguir la información. los resultados indican que existe una correlación positiva alta $r=0.803$ y significativa $p=0.001$ entre la variable liderazgo pedagógico y trabajo en equipo según prueba de Rho de Spearman, así también existe relación entre la organización y el trabajo en equipo con un coeficiente de correlación de 0.707 indicando una correlación positiva alta y significativa ($p=0.001$). De este modo se concluye que si existe una buena organización y también un adecuado liderazgo pedagógico el trabajo en equipo será mejor para desarrollar las actividades en las instituciones educativas.

Según Mendoza (2017) concluye que existe una relación alta, directa y significativa ($r = 0,854^{**}$) entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz en el 2016, explicando lo importante que es un líder que participe con su personal debido a que logra que trabajen en equipo y mejoren los resultados propuestos por la municipalidad. Así mismo se comprobó la hipótesis de investigación afirmando que existe relación directa y significativa entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz en el 2016.

Para los antecedentes locales tomamos a Solano (2019) menciona que la Planeación estratégica tiene una relación significativa con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.615 , de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, se aplica moderadamente la planeación estratégica es por ello que el trabajo en equipo es regular en la municipalidad provincial de Huaura. La intención estratégica tiene una relación significativa con el Trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura- Huacho, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.463 , de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja. Según la escala de Bisquerra puedo indicar que en la

municipalidad provincial de Huaura la intención estratégica es baja por lo tanto el trabajo en equipo también es baja.

Así mismo Mendoza (2020) concluye que existe relación significativa entre el Liderazgo y el Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Huaura – 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.353, de acuerdo con la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja. Este grado de correlación indica que pocas veces se practica el liderazgo carismático, transformacional y de apoyo entre los trabajadores razón por el cual, el trabajo en equipo es bajo en la municipalidad distrital de Huaura.

Luzuriaga & Hinostroza. (2018), El presente artículo trató sobre el liderazgo en las empresas y su importancia en la contribución del sector empresarial a su desarrollo organizacional, puesto que un líder es aquel capaz de lograr un trabajo en equipo y lograr los objetivos de una manera adecuada y constructiva, es de vital importancia que un líder sepa dirigir y orientar ya que de este depende mucho el éxito de cualquier empresa. Del liderazgo se ha hablado mucho, debido a su importancia en las empresas, siempre ha sido debatido entre grandes negocios, sin embargo, no importando si el líder en la empresa nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. Para las empresas, el liderazgo es fundamental para su supervivencia, puede que las mismas tengan buenas metas, buenos propósitos, pero si no tiene la conducción de un buen líder, esto de nada sirve. Algunos especialistas ven al liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de discernir la competencia y valores característicos de una empresa.

Vidal (2017), El mundo globalizado, ha obligado a las organizaciones a convertirse en entidades adaptables a las situaciones de su entorno para ser competitivas y mantenerse en el mercado. Para lograr esto, se ha vuelto indispensable la gestión del talento humano ya que se ha tomado conciencia en que es este, el activo más valioso de las organizaciones y por ende es clave

identificar el correcto tipo de liderazgo, que se debe ejercer a todos los niveles. Un tipo es el liderazgo transformacional sobre el cual se desarrolla este trabajo.

La fundamentación científica de la variable liderazgo, según Palomo (2013) señala que la conceptualización del liderazgo da mucha curiosidad hoy en día, debido a que es muy estudiado. Por otra parte, el líder tiene la capacidad de motivar, influir, organizar y realizar acciones para que se logre las metas y objetivos de manera conjunta. Así mismo, el liderazgo es muy potencial y se desarrolla de manera diferente y en formas diferentes de unas y otras.

De igual forma Lussier & Achua (2011) afirman que: “El liderazgo es un método en el que líderes influyen en los seguidores para alcanzar los objetivos conjuntos a través de un cambio” (p. 6).

Bonifaz (2012) En su libro afirma: “El liderazgo es la cualidad y el don de influir e inspirar a las personas al cumplimiento del logro de objetivos organizacionales o personales” (p. 10).

Roles Gerenciales de Liderazgo; existen actividades que los líderes realizan en el trabajo, estos son mejor conocidos como Roles Gerenciales, Henry Mintzberg distinguió 10 roles gerenciales el cual los liderazgos realizan a cabalidad para el logro de objetivos organizacionales. Mintzberg conceptualizó al rol como un grupo de expectativas acerca de qué manera una persona se comportará al realizar una labor o trabajo, y los agrupo en tres categorías: Categorías de Roles Interpersonales, Roles Informativos y Roles de Decisión (Lussier & Achua, 2011).

Categorización de los Roles Gerenciales según Mintzberg

Roles Interpersonales	Roles Informativos	Roles de Decisión
Representante Líder Enlace	Monitor Difusor Portavoz	Emprendedor Gestor de Problemas Quien asigna los Recursos Negociador

Fuente: Lussier, R., & Achua, C. (2011). Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. Mexico: Cengage Learning Editores. (p. 10)

Entre los Roles Interpersonales; en esta categoría está conformado por el rol de Representante, Líder y Enlace.

El Rol de Representante; este tipo de rol es empleado por los líderes cuando realizan labores o actúan en representación de la organización o de departamentos orientados a funciones mucho más formales. Por lo que los gerentes de un nivel alto de jerarquía suelen desempeñar este rol. Entre las actividades comprendidas por esta son: Firma de documentos oficiales, recepción de visitantes oficiales, dirigir reuniones y ceremonias solemnes, etc. (Lussier & Achua, 2011).

Rol de Líder Este rol comprende la ejecución de funciones administrativas para llevar a cabo de manera eficaz la unidad organizacional de los gerentes. Por lo que comprende el comportamiento gerencial en la organización, traduciéndose esto en influir de forma positiva sobre el correcto cumplimiento de otras funciones. Las actividades contempladas en este rol son: Contratar y capacitar personal, Coaching, Asesoramiento, Evaluación de desempeño, entre otros. (Lussier & Achua, 2011).

Rol de Enlace; se desempeña cuando los líderes interactúan con personal externo a la organización. Este rol incorpora la generación de canales para el desarrollo de relaciones y la obtención de información externa. Algunos de las

actividades aquí son: Participación en comités o reuniones con personal externo a la entidad, asociaciones comerciales, etc (Lussier & Achua, 2011).

. En Roles Informativos; tenemos al Rol de Monitor, este rol se desempeña cuando los líderes reúnen información para el posterior análisis en búsqueda de problemas y oportunidades necesarias para comprender los sucesos externos a la organización. La información se reúne mediante: La lectura de documentación de la organización, comunicación con el personal, observación, etc. (Lussier & Achua, 2011).

Rol de Difusor; El líder realiza este rol cuando se emite información correspondiente a la organización con el personal interno. De igual forma que existe una restricción de información, los altos mandos o la gerencia poseen información que no está disponible para los trabajadores. La información que viene por parte de la gerencia o superiores se transmite a los trabajadores de forma original o parafraseada. La información se transfiere de diversas formas: Pudiendo ser de forma oral, como por medio escrito por ejemplo mediante correo electrónicos entre otros (Lussier & Achua, 2011).

Rol de Portavoz El líder desempeña la labor de portavoz cuando extienden la información a personal ajeno a la organización. Estos portavoces tienen la responsabilidad de informar a sus jefes y a personas externas a la empresa, siendo reconocidos como representantes de relaciones públicas para la organización. Responden ante este rol de la siguiente manera: Mediante reuniones con los jefes para la evaluación del desempeño, responder cartas, transmitir información al gobierno (Lussier & Achua, 2011).

Entre los Roles de Decisión, tenemos; Rol de Emprendedor, este rol se aplica cuando los líderes se realizan las innovaciones y se implementan estas mejoras. Estos líderes frecuentemente generan ideas para mejorar la organización mediante la aplicación de este rol. Algunos ejemplos de comportamiento emprendedor son: Desarrollo de nuevos bienes o servicios, adquisición de nuevo equipamiento, entre otros (Lussier & Achua, 2011).

Rol de Gestor de Problemas Se emplea este tipo de rol cuando los líderes inician acciones correctivas necesarias durante situaciones de conflicto. Dentro de las organizaciones, es importante aplicar de manera correcta este rol para evitar que conflictos internos se salgan de las manos y terminen afectando demasiado a la organización. Algunos ejemplos a evitar con este rol son: Huelgas de sindicato, descomposición de maquinaria importante, retraso en la entrega de materia prima, entre otras (Lussier & Achua, 2011).

Rol de Quien Asigna los Recursos El líder realiza el rol de quien asigna los recursos cuando se planifica, se solicita autorización y se realizan actividades de elaboración de presupuestos. Determinar quienes reciben los recursos que pueden ser limitados o no, dentro de la organización es una de las más importantes responsabilidades de los gerentes. Algunos ejemplos de designación de recursos: Determinar qué departamento recibe mayor presupuesto, programación del cronograma de empleo de material o equipos, entre otros (Lussier & Achua, 2011).

Rol de Negociador Se emplea este tipo de rol cuando el líder representa a las organizaciones mediante las transacciones realizadas por la misma. Algunos ejemplos de negocios son: Contratos laborales, Compra o venta de bienes o servicios, entre otras (Lussier & Achua, 2011).

Importancia del Liderazgo Viene a ser fundamental ya que es una capacidad que todo directivo o superior debe poseer para poder orientar y dirigir. Una organización es posible que esté bien planificada, tener procesos adecuados y un buen control y sin embargo estancarse por la carencia un adecuado líder. No obstante, se necesita aquello para que una entidad se mantenga, ya que se ha percibido en diversas fuentes que cuando tienen una inadecuada planeación y deficientes métodos para organizarse y realizar el control respectivo, aún han podido permanecer porque hubo un buen líder a su disposición. (Dorta, 2016, p.12)

Fundamentamos la segunda Variable, El trabajo en equipo es definido por Prieto & Therán (2018) menciona que el equipo se define como todo grupo de personas que cooperan entre ellos para efectuar una labor en conjunto. Es por ello, de ahí se desprende que el equipo debe de tener objetivos en común o un propósito para que laboren juntos, una necesidad de la experiencia y habilidades para lograr relaciones interdependientes, el compromiso hacia la labor cooperativo, de confianza, comunicación, responsabilidad para conseguir resultados más efectivos.

A juicio de Ibáñez (2011) señala que la cualidad de un equipo de trabajo es trabajar en armonía, a fin de alcanzar objetivos especializados. Significa sentirse en confianza y estar cómodo en el grupo con el que se participara en la toma de decisiones, y al hacerlo sus miembros se solidarizarán con las necesidades y los sentimientos que se expresen libremente. El trabajar en equipo debe de convertirse en la mejor manera de realizar una tarea que permita lograr las metas propuestas. La sinergia probablemente es la cualidad más significativa de formar equipos de trabajos, ya que significa que el resultado del trabajo en equipo es mayor a la suma de los resultados individualizados.

Así mismo Vallejo (2016) menciona que el trabajo en equipo es un conjunto de personas que tienen un objetivo en común en mente, así mismo los integrantes tienen y comparten los mismos intereses, toman decisiones y trabajan de forma conjunta, tienen una fuerte interconexión e intercambio de ideas, los resultados son la multiplicación de los esfuerzos de las personas y siempre hay fuerte interacción emocional y afectiva.

Existen varias teorías sobre el Trabajo en Equipo; definiendo, suele identificarse como una capacidad, la cual según su naturaleza suele ser adquirido en la medida de que uno pueda pertenecer a una organización y/o grupo de trabajo, además ello determina reglas claras que deben ser tomadas en cuenta para evitar posibles contingencias, sin embargo, un trabajo en equipo no solo busca socializarte con las personas que se encuentra a tu alrededor o los que necesitan alguna ayuda, también considera el generar confianza hacia uno

mismo a fin de poder tomar mejores decisiones y ello repercute positivamente en una sociedad (Arrea, 2016, p.3)

Argumenta Fernández, (2016), que el trabajo en equipo: compromete más que todo a intervención de un grupo de personas, esto da a entender todos buscan un solo objetivos, mismo que es desarrollo de forma sincronizada con la búsqueda de mejores resultados. Ventaja del trabajo en equipo Se genera una respuesta en un tiempo menor a lo esperado. Responde a otorgar garantías, para ello es necesario tomar en cuenta el proceso administrativo que cuenta la organización. Las debilidades que puede presentar un trabajador se verán compensada por otro miembro del grupo

Ventajas del trabajo en equipo, responde más al hecho de poder determinar unión y vigor con un grupo de trabajo; de igual manera reconoce una estrecha relación de los beneficios que se pueda obtener de acuerdo al esfuerzo generado en un tiempo determinado dentro de la empresa y/u organización. Por tal motivo se describe lo siguiente:

El ejecutar una gran variedad de actividades no siempre suele ser considerada de mucha relevancia, es por este motivo que tiene que distribuir la labor, pues esto no significa que cada uno lo debe realizar de manera efectiva lo encomendado, si no que todos deberán brindar la ayuda necesaria a fin de poder llegar a la meta esperada. El generar trabajo en equipo no es una tarea totalmente fácil, esto quiere dar a entender que no es fruto de la casualidad, por tal motivo dentro de este punto de vista es necesario seleccionar a las personas que conformaran parte de este grupo a fin que permitan facilitar el desarrollo de actividades específicas (Colectivo de autores, 2011, p.12).

Desventajas del trabajo en equipo, determina una alta gama de inconvenientes, este por lo general se presenta dentro de un trabajo en equipo, la cual se deriva propiamente por el fracaso, la cual fue generado por no haber cumplido los objetivos que se perseguía en un momento dado. Es por este

motivo que estas desventajas deben ser consideradas para poder minimizar problema que puedan afectar directamente a una organización:

Determina un mayor consumo del tiempo para tener en claro a actividad que se va llevar a cabo. Tener control de solo un grupo de individuos, pues ello responde a que no todos persiguen el mismo objetivo planteado. Presencia de individuos que responde a un perfil de convenidos, aquellos que solo brindar una mínima participación a diferencia de las demás que lo conforman (Colectivo de autores, 2011, pp.13-14).

Refiere Montaña (2016), que la evaluación del Trabajo en Equipo o Trabajar en equipo refiere el aporte de habilidades, destrezas y competencias en la búsqueda de un fin común. Asimismo, todos componentes que suman el trabajo en equipo permiten encaminar el objetivo que se persigue dentro de una institución.

Se define como Equipo de trabajo a un grupo de personas que persiguen o buscan una misma meta u objetivo, que trabajan de forma coordinada y que tienen la convicción de que las metas propuestas se pueden alcanzar contribuyendo con su talento, conocimientos, capacidades y aptitudes, básicamente complementándose unos a otros para conseguir Sinergia, la cual es el objetivo fundamental de un equipo de trabajo; esta no se consigue o implementa con simplemente dar una orden o no surge por sí sola, solo se genera al momento en que además del interés común por el resultado, se crea confianza y apoyo mutuo entre sus miembros (Aiteco Consultores, 2014).

Las organizaciones con un alto nivel de desempeño tienen una característica en común, y es que mantienen participando en equipos de trabajo a un gran porcentaje de su personal ya que el entorno actual está caracterizado por una alta incertidumbre, en donde se crea la necesidad de adaptarse fácil y rápidamente a cambios de cualquier tipo (culturales, tecnológicos, sociales, financieros, etc) y es aquí en donde el equipo de trabajo adquiere una gran importancia (Aiteco Consultores, 2014).

Con los equipos de trabajo se busca la motivación y el compromiso de quienes lo conforman ya que al sentirse partícipes en las decisiones a implementar, es más fácil que pongan todo su empeño en la ejecución de las mismas al ser conscientes de que fueron ellos mismos quienes colaboraron en la estructuración de la o las ideas.

En la Justificación de la investigación se tomo en cuenta lo siguiente:

La Municipalidad Provincial de Huaura, viene observándose que no existe un adecuado liderazgo por parte de los funcionarios cuando se trata de gestionar al personal, eso se ve reflejado en la falta de motivación e identificación con la entidad el cual dificulta el trabajo en equipo, esto genera ineficiencia la ejecución de sus labores por parte de los trabajadores, el cual repercute en el servicio optimo que deben brindar a la población.

Esta investigación se justifica teóricamente porque damos a conocer la preponderancia que tiene el gestionar aplicando el liderazgo en la municipalidad, y damos a conocer la importancia de fijar estrategias claras para mejorar el trabajo en equipo, ya que se contrasta diferentes teorías.

La investigación tiene justificación practica porque nos permitirá encontrar resultados con lo cual permitirá percibir la realidad de la aplicación de las dos variables con las cuales permitirá proponer alternativas de solución., y los responsables puedan aplicarlas.

Se justifica metodológicamente porque utilizamos un proceso sistemático, utilizando pruebas estadísticas, con las cuales nos permitió obtener resultados veraces y objetivos que den a conocer el estado situacional a cerca de la aplicación del liderazgo y el trabajo en equipo.

Esta investigación se justifica en lo social porque servirá para los estudiantes, docentes, empresarios, colaboradores y/o funcionarios y cualquier investigador interesado en el tema, permitiendo dar solución a los problemas mejorando su gestión.

Justificamos científicamente, ya que para dar solución al problema, se tuvo que plantear hipótesis así como objetivos y mediante técnica e instrumentos para recopilar la información se pudieron arribar a nuevas teorías en relación al tema. Teniendo en cuenta el tipo y diseño de la investigación se aplicó diferentes parámetros estadísticos, llegando a concluir según los resultados obtenidos.

Doy sustento a la realidad problemática, con el autor Rodríguez (2020), 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 líderes 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 líderes dado que se genera un lazo amical y laboral sólido; 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 líderes 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.

Según 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.

Según Redacción Gestión (2020) explica que en el Perú los líderes tiene 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.

En la municipalidad provincial de Huaura, se ha generado problemas relacionados con 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 usuarios.

Por lo que nace el interés por investigar el trabajo en equipo y el liderazgo en la municipalidad provincial de Huaura, con el objetivo de conocer

de manera científica la aplicación de estas dos variables y plantear alternativas de solución para superar las dificultades que se presenten.

En el planteamiento del problema el problema general es ¿Cuál es la relación entre liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022?.

Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre liderazgo autocrático y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022?.

Para la conceptualización de las variables se consideró sobre el liderazgo, a Rodríguez de San Miguel (2018), menciona que el liderazgo se hace difícil de conceptualizar, debido a que no hay una definición exacta universal sobre el liderazgo, a pesar de muchas cantidades de investigaciones que se han efectuado sobre el liderazgo. No obstante, existe una definición aceptada que es la influencia de los demás para lograr a que se comprometan y lograr ciertas metas y objetivos y que compartan una visión.

De manera general, se señala que el liderazgo es un procedimiento que sucede en un grupo de individuos o más personas, no puede ser de manera individual ya que un líder necesita de seguidores y este proceso como finalidad tiene de conseguir los objetivos o metas de manera conjunta. Por otro lado, el liderazgo se encuentra compuesto por los estilos de liderazgo, se conceptualiza como la forma de que los líderes modelan su conducta interactiva para que se cumpla el rol de líderes. Así mismo existen estilos como el liderazgo autocrático, transaccional, democrático, transformacional, y dirigido a los subordinados; en la misma línea Fischman (2017) conceptualiza que el liderazgo es influir en los demás, no es solo el poder que tienen para influir, que como características es la desigualdad en que uno manda y el otro obedece. El liderazgo es la motivación

en lo cual son iguales y de quienes son. Mayormente los líderes utilizan la persuasión que es contagiada por la emoción o la razón, en las entidades donde se comparte o de las experiencias que viven. Por otro lado, el líder tiene ciertos conjuntos de habilidades que ayudan a que se puedan realizar las labores, es aquel que se encuentra al mando de un conjunto de personas y la capacidad que tiene es de otorgar motivación a los subordinados con un discurso o de su misma empatía.

Primera dimensión de la variable liderazgo:

En los estilos de liderazgo tenemos al liderazgo autocrático, el cual es definido por Ayoub (2011) menciona que es muy sustancial estudiar en grupos controlados los efectos de distintos climas sociales o los estilos de liderazgo que se encuentran en la investigación el líder autocrático tiene una característica en donde las técnicas de trabajo, políticas y las operaciones son decisiones que los toma el líder son tener en consideración la opinión de los demás integrantes del grupo.

Los líderes autócratas en sus subordinados destacan la obediencia, lealtad y observación de los roles que se originan por medio de los ejercicios de poder, generalmente de coerción y de recompensa. Además, el líder autocrático es conocido como el liderazgo autoritario; así mismo Rodríguez de San Miguel (2018) indica que existen varias teorías de liderazgo que se encuentra vinculadas con los estilos de liderazgo.

Los indicadores son definidos por:

La Centralización de autoridad según Fernández (2010) menciona que el líder define todas las políticas y normas por las que se rigen las actividades grupales;

Con relación al premio o castigo a sus colaboradores Según Fernández (2010) el líder autocrático mantiene en secreto los criterios para valorar, premiar y castigar, así mismo las críticas y elogios se encuentran vinculados a las personas más a de cómo realizan sus actividades; así mismo Hurtado &

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

La toma de decisiones es definido por Fernández (2010) menciona que el líder autocrático centra la autoridad en ellos, no confían en los subordinados para la toma de decisiones, es por ello que las responsabilidades caen en ellos; así mismo.

Segunda dimensión de la variable liderazgo

El Liderazgo transformacional para Salcedo (2018) menciona que el liderazgo transformacional no es el sinónimo, ni el parecido del liderazgo del liderazgo carismático, si bien hay quien los entiende de forma análoga. Bueno si nos centramos a lo que menciona Bernad Bass, observamos que el carisma es un componente del liderazgo transformacional, y que no es suficiente.

Los líderes transformacionales realizan cosas que redundan más en delegar poder en sus subordinados, que en promocionar su propio brillo. Así mismo, buscan a que los colaboradores sean menos dependientes de ellos y que potencien su autoconfianza; en la misma línea Esparcha , et al (2011) menciona que el líder transformacional logra motivar a sus colaboradores, transmitiéndoles motivación, haciéndoles que se implican, tomando interés por los demás integrantes del equipo, sus diferencias, analizando su potencial y buscando el modo de desarrollar.

Los indicadores están definidos:

El Carisma según Esparcha , Noruega , & Dolores (2011) menciona que el líder se caracteriza por su actuar como modelo para los colaboradores y otorga una visión de futuro. El líder toma en consideración las necesidades de los colaboradores antes de sus propias necesidades. Esta dimensión recoge la capacidad del líder de infundir orgullo y de conseguir el respeto y confianza de los colaboradores. El líder confía en los colaboradores y ellos en él; así mismo

Murillo & Herrera (2018) indica que el líder transformacional se erige como un modelo para sus colaboradores. Estos quieren emularlo como consecuencia del respeto y confianza que se encuentran depositados en él. Gracias a ello que se pueden originar nuevos líderes transformacionales en el interior de la organización, porque el liderazgo es una capacidad que, aunque es innata se puede desarrollar entrenar.

La inspiración y motivación para Murillo & Herrera (2018) menciona que, gracias a su visión clara, los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus subordinados. De esa forma, consiguen transmitir su motivación y pasión, lo que lleva a los colaboradores con mayor proactividad y compromiso con la entidad; en la misma línea Esparcha , Noruega , & Dolores (2011) menciona que se refiere a la capacidad del líder en transmitir a sus colaboradores altas expectativas de realización, lo cual se fomenta el trabajo en equipo.

La estimulación intelectual para Murillo & Herrera (2018) señala que el líder transformacional no solo se limita a desafiar el statu quo en el interior de la entidad, sino que fomenta de manera intensiva la creatividad entre sus subordinados, dando aliento a explorar nuevas formas de realizar las cosas y nuevas oportunidades, en beneficio de la entidad; también Esparcha et al (2011) indica que se fomenta el pensamiento crítico entre los colaboradores, realiza a que se planteen diversas maneras para que efectúen sus labores. Promuevan sus inteligencias y a racionalidad en la solución de los problemas.

Consideración individualizada según Murillo & Herrera (2018) menciona que el liderazgo transformacional radica a su vez a mantener líneas de comunicación abierta con sus subordinados, ya sea de forma individual o colectivamente. De esa manera, se asegura a que se compartan nuevas ideas, originando así productos o innovaciones, que de lo contrario se hubieran quedado sin desarrollar. Además, estos canales comunicación ayudan a que sus líderes motiven a sus colaboradores y fomenten la proactividad; así mismo Esparcha et al (2011) consiste a la consideración de las diferencias individuales

al momento de efectuar las tareas. Necesita que el líder asesore sobre de como efectuar sus labores, así como que dé feedback sobre el desempeño de la misma.

Tercera dimensión de la variable liderazgo

El Liderazgo Transaccional según Beauchamp & Eys (2017) menciona que el liderazgo transaccional conlleva elementos de recompensas contingente y de gestión por excepción. Los líderes que reconocen a sus colaboradores y les recompensa por su buen trabajo muestran conductas de recompensas contingentes. En cambio, la gestión por excepción puede ser pasiva o activa, la forma pasiva espera a que suceda errores y emprende una acción de corrección. En conjunto, los dos elementos del liderazgo transaccional se ocupan de la gestión, en otras palabras, es de asegurarse de que las cosas sucedan o se realizan de forma correcta;

Así mismo Arrogante (2018) menciona que el liderazgo transaccional o también llamado timonel, es un estilo de liderazgo efectivo y es de los que se emplea más. Es el líder quien dice que realizar, lo monitoriza y corrige si es necesario. Una de las desventajas del liderazgo transaccional, que no es lo suficiente mente efectiva para desarrollar el talento y la potenciación de los colaboradores, lo que a la larga origina a que los colaboradores renuncien o se vallan a otras entidades;

Definición de indicadores:

Premio contingente según Uribe & Littlewood (2018) señala que el líder otorga premios a los seguidores por conseguir los niveles de acciones especificados. Además, el premio depende del esfuerzo y el nivel de actuación de logro. Por otro lado, el líder contrata el intercambio de recompensas por esfuerzos, promete recompensas por un buen rendimiento, reconoce el logro; en la misma línea Arrogante (2018) menciona que el líder otorga premios o recompensas como consecuencia de los objetivos logrados.

La Administración por excepción activo según Uribe & Littlewood (2018) el líder tiene el control y busca a que no haya desviaciones que se alejen

de las normas y reglas, toma medidas correctivas. De esa manera siempre supervisa las acciones de los subordinados. El líder siempre se concentra en las irregularidades, errores y fallas; en la misma línea Arrogante (2018) menciona que solamente interviene para dar retroalimentación, el líder espera a que se originen irregularidades o errores, cuando sucede aquello entonces proporciona las modificaciones o ajustes correspondientes.

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

La variable trabajo en equipo es definido por Prieto & Therán (2018) menciona que las personas tienen la naturaleza de ser productivos, eso quiere decir que humanizar las labores es originar productividad. La entidad es productiva, se encuentra conformado por personas en proceso de realizar una actividad productiva.

El equipo se define como todo grupo de personas que cooperan entre ellos para efectuar una labor en conjunto. Es por ello, de ahí se desprende que el equipo debe de tener objetivos en común o un propósito para que laboren juntos, una necesidad de la experiencia y habilidades para lograr relaciones interdependientes, el compromiso hacia la labor cooperativo, de confianza, comunicación, responsabilidad para conseguir resultados más efectivos;

También Ibáñez (2011) señala que la cualidad de un equipo de trabajo es trabajar en armonía, a fin de alcanzar objetivos especializados. Significa sentirse en confianza y estar cómodo en el grupo con el que se participara en la toma de decisiones, y al hacerlo sus miembros se solidarizarán con las necesidades y los sentimientos que se expresen libremente.

La primera dimensión de la variable trabajo en equipo se define:

El Compañerismo según Durán (2018) menciona que son muchos los momentos en que se van a necesitar de los unos a otros, de esa manera si se vive el compañerismo es una acción de generosidad y de aporte al conjunto, podemos superar cualquier situación difícil son mayores consecuencias. Además, las características que tiene el compañerismo generalmente responden a ciertos comportamientos de los integrantes del equipo los cuales son el respeto, confianza, amistad, empatía;

Así mismo Muñoz (2018) menciona que el compañerismo se entiende como la relación afectiva y de apoyo que se da entre los integrantes del equipo, con muestras de comprensión y respaldo ante la adversidad y otras situaciones. Para mostrar el compañerismo en el trabajo, se debe de crear una relación de respeto, confianza, amistad, empatía.

Los indicadores se definen:

El Respeto según Durán (2018) menciona que es muy importante en todos los integrantes del equipo en que se respeten entre sí mismos y a sus compañeros. Además, para que se desarrolle relaciones personales y profesionales de calidad se debe cuidar que en todo momento el respeto se mantenga y se interiorice como una norma básica y obligada para todos los integrantes del equipo;

En la misma línea Ibáñez (2011) se entiende por respeto, la acción por la cual un sujeto tiene consideración por la otra y actúa tomando en consideración sus intereses, capacidades, debilidades, competencias, fortalezas, miedos y sentimientos de la otra persona. Además, las consideraciones hacia los demás comienza por uno mismo. El valor del auto respeto puede ser algo que muchas veces se considera como elemental, aunque no se practica mucho.

La Empatía según Moya (2016) la empatía es una capacidad muy importante para laborar en equipo, ya que sin empatía las relaciones laborales no funcionan, incluso son desastrosos y como consecuencia llevan al equipo y a la

empresa al fracaso y en algunas situaciones a la desaparición. El entorno laboral se encuentra conformada por personas y por relaciones humanas que se establecen entre ellas, ya sea dos personas o entre más. Es por ello que la empatía es muy sustancial en todos los ámbitos de la entidad, ya que es un poder que ayuda a conocer el estado situacional de los demás, ponerse en su lugar;

La Amistad según González (2019) señala que la amistad origina a que las personas se sientan más feliz y también aumenta la producción. En toda organización, las relaciones de amistad entre los colaboradores originan un agradable ambiente laboral ya que las personas se sienten más contenta y se aprecia mejor el entorno de trabajo. Además, en el trabajo en equipo se valora más es la amistad, ya que existe más lealtad y la consecución de los equipos;

En la misma línea Ibáñez (2011) señala que los trabajos en equipo, mayormente se valora la amistad, en lo cual existe mayor lealtad y la consecución de las metas de equipo indiferente de la causa de la entidad, se logra por la fuerza de la lealtad con sus compañeros. Además, con el pasar del tiempo la amistad se fortalece espontáneamente, la convivencia lleva consigo aficiones, gustos e interés en común, en donde se comparte preocupaciones, tristezas, alegrías y la seguridad de contar con un apoyo incondicional.

La segunda dimensión de la variable trabajo en equipo:

La Confianza según Durán (2018) señala que la confianza siempre se encuentra con el compromiso, es el pilar del trabajo en equipo. Ya que cuando trabajamos en equipo ponemos nuestro resultado individual al servicio de todo el equipo. Además, sin confianza es imposible a que el equipo función de manera adecuada. la confianza es aquel pegamento que mantiene unido los lazos como conjunto y cuando se origina la ruptura llegamos a perderla. Sin confianza no existe la comunicación sana, ni debates productivos ni se puede originar sinergias positivas.

Por otro lado, la confianza se basa en las 3 c los cuales son: Confianza en las habilidades; Confianza en las personas; Confianza en la comunicación; en la

misma línea Noguera (2013) señala que trabajar en equipo se trata, la confianza es muy sustancial en el sentido en que se va a compartir muchas situaciones con los demás integrantes de grupo como informaciones confidenciales, situaciones problemáticas o delegar en otro alguna actividad que necesita de un alto grado de responsabilidad y confianza.

Los indicadores se definen:

La Confianza en las habilidades para Dennis, et al (2018) menciona que es una confianza que se da en los integrantes del equipo la que posibilita de contribuir y poder utilizar sus conocimientos para ejercer una influencia positiva. Los integrantes desarrollan este tipo de confianza por medio del aprovechamiento de sus habilidades y competencias de los demás, la búsqueda de los aportes de otros integrantes, las participaciones en las tomas de decisiones y las enseñanzas y nuevas habilidades. Además, la confianza en la capacidad permite la innovación que los equipos necesitan para que sean competitivos;

La Confianza en la persona para Dennis, et al (2018) señala que la confianza en el carácter establece el tono y la dirección del trabajo en equipo. En esta dimensión se representa la intención de interés mutuo y es por donde empieza una relación de equipo. Cuando los equipos tienen confianza en el carácter, cada integrante considera que los demás se comportaran de la manera esperada.

La Confianza en la comunicación según Dennis, Michelle, & Hudnut (2018) señala que la confianza en la comunicación ayuda mucho a que se incremente la colaboración y origina un entorno seguro para que los integrantes del equipo interactúen de manera directa, no solo es para facilitar la información, sino también para dar solución a los problemas, dudas y otorgar feedback que ayuda a conseguir un aprendizaje y un crecimiento más profundo. Por medio de la confianza en la comunicación, los integrantes del equipo son más transparentes, ya se comunican de manera vierta y sincera.

La tercera dimensión se define:

La comunicación según Durán (2018) indica que la comunicación es muy importante para originar un ambiente que impulse un rendimiento excelente, por medio de la comunicación los integrantes coordinan, definen tareas y los objetivos intermedios, intercambian conocimientos, informaciones y opiniones;

En la misma línea Noguera (2013) menciona que, con la comunicación multidimensional y abierta, en los integrantes del equipo ayudan a expresar su opinión sin temor. Además, todo equipo debe de disponer canales de comunicación apropiadas. Por otro lado, la información supone el conjunto de informes, datos, contenidos, entre otros.

Los indicadores se definen:

La Comunicación formal según Diaz & Guzmán (2014) menciona que la comunicación formal tiene un papel sustancial en los canales formales, lo cual sirven para promover el desarrollo de las actividades productivas, para su coordinación y cumplimiento. Así mismo, la comunicación formal se emplea para otorgar a los colaboradores mensajes con instrucciones y evaluaciones de los trabajos; para compartir mensajes acerca de la coordinación de las actividades de trabajo entre los integrantes de la entidad y para llevar retroalimentación de los colaboradores a los directivos; así mismo

Por otro lado Toala, et al (2017) menciona que la comunicación formal es muy importante por los canales formales, lo cual sirven para promover el desarrollo de las actividades productivas, para su coordinación y cumplimiento.

La Comunicación informal de acuerdo a Diaz & Guzmán (2014) menciona que la comunicación informal se define de forma negativa, ya que no se encuentra formalizada, se funda en relaciones espontáneas de simpatía, que otorgar lugar a la interrelación personal de naturaleza afectiva y duradera. Además, surge de un relaciones psicológicas y sociales no provistas, sin objetivos muy definidos con una estructura elemental;

También Toala, et al (2017) menciona que la comunicación información se comprende como aquella información no oficial que da entre el trabajo en

equipo. Según el autor Hodgett & Altman (1985) menciona que es una expresión natural del comportamiento de las personas para que se comuniquen. Además, la comunicación informal se da por la necesidad de complementar la comunicación formal y de manera usual es la información de boca a boca.

La Comunicación horizontal menciona que Diaz & Guzmán (2014) señala que la comunicación horizontal es el producto de la comunicación que se origina entre los sujetos y departamentos que se encuentran en el mismo nivel jerárquico. Es simplemente una comunicación espontánea, en lo que busca es la posibilidad de coordinación entre las personas y las actividades de la organización;

También Toala, et al (2017) menciona que la comunicación horizontal es un tipo de comunicación que sucede entre las personas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico. La comunicación es empleada para tener una coordinación e integración en la entidad.

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo	Palomo (2013) señala que la conceptualización del liderazgo da mucha curiosidad hoy en día, debido a que es muy estudiado. Por otra parte, el líder tiene la capacidad de motivar, influir, organizar y realizar acciones para que se logre las metas y objetivos de manera conjunta. Así mismo, el liderazgo es muy potencial y se desarrolla de manera diferente y en formas diferentes de unas y otras	Liderazgo autocrático	Centralización de autoridad	1, 2	Ordinal
			Toma de decisiones	3, 4	
			Premia o castiga a sus colaboradores	5, 6	
		Liderazgo transformacional	Carisma	7, 8	
			Inspiración y motivación	9, 10	
			Estimulación intelectual	11, 12	
			Consideración individualizada	13, 14	
		Liderazgo transaccional	Premio contingente	15, 16	
			Administración por excepción activo	17, 18	
Administración por excepción pasivo	19, 20				
Trabajo en equipo	Prieto & Therán (2018) menciona que las personas tienen la naturaleza de ser productivos, eso quiere decir que humanizar las labores es originar productividad. La entidad es productiva, se encuentra conformado por personas en proceso de realizar una actividad productiva	Compañerismo	Respeto	21, 22	Ordinal
			Empatía	23, 24	
			Amistad	25, 26	
		Confianza	Confianza en las habilidades	27, 28	
			Confianza en las personas	29, 30	
			Confianza en la comunicación	31, 32	
		Comunicación	Comunicación formal	33, 34	
			Comunicación informal	35, 36	
			Comunicación horizontal	37, 38	

La Hipótesis general planteada fue El liderazgo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Las hipótesis específicas planteadas fueron El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022; El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022; El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

El objetivo general planteado fue explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

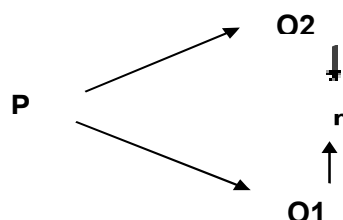
Los objetivos específicos fueron 1 Detallar el nivel de relación entre liderazgo autocrático y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022. 2. Determinar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022. 3. Detallar el nivel de relación entre liderazgo transaccional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

2 METODOLOGIA

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue básica de nivel descriptivo - correlacional, porque se va a medir el grado de relación de las variables: Liderazgo y trabajo en equipo.

Diseño de investigación: Fue de diseño no experimental, porque no manipulamos las variables, observamos el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos. Transversal simple, porque obtenemos la información en un tiempo único y utilizamos una sola muestra.



Dónde:

P: Población

O1: observación de la V.1. Liderazgo

O2: observación de V.2. Trabajo en equipo

R: correlación entre dichas V.1 y V.2.

Población y muestra

Población: La población está conformada por 118 colaboradores del área administrativa de la municipalidad provincial de Huaura.

Muestra: Para calcular y comprobar el tamaño de la muestra se emplea la actual formula lo cual es:

$$n = \frac{NZ^2_{\alpha/2} P(1 - P)}{(N - 1)\epsilon^2 + Z^2_{\alpha/2} P(1 - P)}$$

Donde:

$Z^2_{\alpha/2}$: Nivel de confianza elegido = 1.96

P: Proporción de comerciantes que evaden impuestos = 0.5

ϵ : Error máximo = 0.05

N: Tamaño de la población = 118

n: Tamaño de la muestra.

Las informaciones se reemplazan en la formula en donde se obtiene:

$$n = \frac{(118)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(118 - 1)(0.09)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 91$$

La muestra está constituida por 91 colaboradores.

Técnicas e instrumentos de investigación.

Técnicas: Se aplicó la encuesta, permitió obtener la información de la población objeto de estudios

Instrumentos: Se utilizó el cuestionario que nos permitió obtener información regulada por la escala de Likert y debidamente validado.

Procesamiento de la información.

Se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 24, y el Excel, para procesar los datos de manera descriptiva, y de manera inferencial.

3. RESULTADOS

Tabla 01.

Relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

	Correlaciones	Trabajo en equipo
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,934**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	91

Interpretación

En la tabla 01, se evidencia un nivel de significancia de 0,006 y un nivel de correlación de 0,934; por lo que se infiere que existe relación directa, positiva considerable entre el liderazgo y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Hipótesis general

Ha: El liderazgo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Ho: El liderazgo no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022

Contrastación de hipótesis

Valores del coeficiente de correlación

-
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
 - 0.75 = Correlación negativa considerable.
 - 0.50 = Correlación negativa media.
 - 0.25 = Correlación negativa débil.
 - 0.10 = Correlación negativa muy débil.
-

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014) (p. 305)

Tabla 02.

Relación entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

	Correlaciones	Trabajo en equipo
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,245**
autocrático	Sig. (bilateral)	,010
	N	91

Interpretación

En la tabla 02, se evidencia un nivel de significancia de 0,010 y un nivel de correlación de 0,245; por lo que se infiere que existe relación directa, positiva débil entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Hipótesis específica

Ha: El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Ho: El liderazgo autocrático no se relaciona significativamente con el trabajo en

equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Tabla 03.

Relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

	Correlaciones	Trabajo en equipo
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,567**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	91

Interpretación

En la tabla 03, se evidencia un nivel de significancia de 0,009 y un nivel de correlación de 0,567; por lo que se infiere que existe relación directa, positiva media entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Hipótesis específica

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Tabla 04.

Relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

	Correlaciones	Trabajo en equipo
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,658**
transaccional	Sig. (bilateral)	,070
	N	91

Interpretación

En la tabla 04, se evidencia un nivel de significancia de 0,070 y un nivel de correlación de 0,658; por lo que se infiere que existe relación directa, positiva media entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Hipótesis específica

Ha: El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Ho: El liderazgo transaccional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

4. ANALISIS Y DISCUSION

1. El objetivo general planteado fue explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

De acuerdo a los mostrados en la tabla 01 se muestra la significancia de 0,006, y el coeficiente de correlación de 0.934; por lo que se infiere que existe relación directa positiva considerable entre el liderazgo y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022; los resultados coinciden con De acuerdo a **Idrovo (2017)** explica que los factores que generan un deficiente trabajo en equipo dentro de la institución es la falta de comunicación y motivación, los cuales son factores importantes ya que permite dar a los funcionarios oportunidades de crecimiento de manera que en el desempeño de las actividades se realicen de forma eficiente y generando una buena interrelación entre los funcionarios administrativos de la municipalidad; así mismo **Calero (2019)** concluye que todo modelo de liderazgo debe responder a las necesidades de la organización, en las teorías del liderazgo el modelo de liderazgo gerencial con enfoque situacional abarca aspectos del talento humano como comunicación, entrenamiento, motivación y compensación. Por otro lado, **Coronado y Pozo (2018)**, tuvo objetivo central tuvo en cuenta el determinar la relación entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución en mención. Donde sus resultados mostraron la relación entre las variables es significativa con un valor $p = 0.000$ y un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 645 indicando una correlación positiva moderada. Es por ello que a mejor liderazgo directivo mayor trabajo en equipo existirá en los colaboradores de la mencionada institución.

Se concuerda con los autores que, si existe un buen liderazgo, a través de la aplicación adecuada de los estilos de acuerdo a los momentos y circunstancias

mejorara el trabajo en equipo en la empresa con la cual se lograra los objetivos y metas trazadas.

2. El objetivo específico es detallar el nivel de relación entre liderazgo autocrático y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

En la tabla 02 se muestra la significancia de 0.010; y el coeficiente de correlación de 0.245; por lo que se infiere que existe relación directa positiva débil entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022; enfatiza **Vidal (2017)**, que nos encontramos en un mundo globalizado, ha obligado a las organizaciones a convertirse en entidades adaptables a las situaciones de su entorno para ser competitivas y mantenerse en el mercado. Para lograr esto, es clave identificar el correcto tipo de liderazgo, que se debe ejercer a todos los niveles. Un tipo es el liderazgo transformacional sobre el cual se desarrolla este trabajo.; de igual manera **Luzuriaga & Hinostroza. (2018)**, trató sobre el liderazgo en las empresas y su importancia en la contribución del sector empresarial a su desarrollo organizacional, puesto que un líder es aquel capaz de lograr un trabajo en equipo y lograr los objetivos de una manera adecuada y constructiva, es de vital importancia que un líder sepa dirigir y orientar ya que de este depende mucho el éxito de cualquier empresa. También **Crispín (2018)**, menciona que existen evidencias suficientes para concluir que se debe evitar a los líderes autocráticos, la comunicación interna es muy importante para el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio. Hecho que nos indica que la comunicación interna favorece el trabajo en equipo entre los miembros de la institución logrando contribuir significativamente en la mejora de los propósitos estratégicos institucionales.

Se concuerda con los autores que la aplicación en el momento adecuado del liderazgo autocrático la cual está relacionado con buscar el cumplimiento de

metas y objetivos de la empresa a través de mecanismos tanto como premios o castigos, no necesariamente genera un buen trabajo en equipo.

3. El objetivo específico es determinar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

En la tabla 03 se muestra la significancia de 0.009; y el coeficiente de correlación de 0.567; por lo que se infiere que existe relación directa positiva media entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022; En tanto **Lema (2017)** en su investigación concluye que el líder tiene prevalencia en el trabajo en equipo el cual apoya a los socios en la toma de decisiones, demostrando que prevalece el liderazgo transformacional sustentando en la motivación de sus colaboradores y socios para realizar sus actividades con entusiasmo,.; así mismo **Rivera (2018)** Explica que El GADM Santiago de Pillaro presenta un impreciso liderazgo ya que, a más de existir varios estilos de liderazgo, los empleados administrativos no tienen definido el que es más beneficioso para ellos. Argumenta **Hincapié et al (2018)**, que el liderazgo es un factor fundamental que determina el éxito de los procesos de mejoramiento continuo en las organizaciones. Busca analizar la influencia de los rasgos del liderazgo transformacional (carisma o influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada) sobre los procesos de mejoramiento continuo en equipos de trabajo

Se concuerda con los autores que la aplicación en el momento adecuado del liderazgo autocrático la cual está relacionado con buscar el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa a través de mecanismos tanto como premios o castigos, no necesariamente genera un buen trabajo en equipo.

4. El objetivo específico es detallar el nivel de relación entre liderazgo transaccional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

En la tabla 04 se muestra la significancia de 0.070; y el coeficiente de correlación de 0.658; por lo que se infiere que existe relación directa positiva media entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022; De acuerdo a Así mismo Según **Mendoza (2017)** concluye que existe una relación alta, entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz en el 2016, explicando lo importante que es un líder que participe con su personal debido a que logra que trabajen en equipo y mejoren los resultados propuestos por la municipalidad. En tanto **Mendoza (2019)** concluye que existe relación significativa entre el Liderazgo y el Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Huaura – 2019. Este grado de correlación indica que pocas veces se practica el liderazgo carismático, transformacional y de apoyo entre los trabajadores razón por el cual, el trabajo en equipo es bajo en la municipalidad distrital de Huaura.. Así mismo También **Abanto & Tamay (2019)** determinó que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución si influye considerablemente para lograr un buen trabajo en equipo, lo que permite un ambiente laboral de confianza, armonía, responsabilidad y el respeto para una comunicación óptima.

Se concuerda con los autores que el empoderamiento de los trabajadores, la delegación de funciones, la responsabilidad y la toma de decisiones adecuadas permite realizar de manera correcta las actividades de la empresa, la cual se logra a través del trabajo en equipo.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación positiva considerable entre el liderazgo y el trabajo en equipo, los resultados se evidencian en la tabla 01; con una significancia 0.000 y la correlación de 0.934; esto significa que las dos variables se están dando de manera óptima en la institución objeto de estudio, el cual beneficia en el desarrollo de las actividades de los colaboradores.
2. Concluye que existe relación directa positiva débil entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo, los resultados se evidencian en la tabla 02; con una significancia 0.010 y la correlación de 0.245; esto significa que las dos variables se están dando de manera débil en la institución objeto de estudio, el cual beneficia en el desarrollo de las actividades de los colaboradores.
3. Concluye que existe relación directa positiva débil entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, los resultados se evidencian en la tabla 03; con una significancia 0.009 y la correlación de 0.567; esto significa que las dos variables se están dando de manera positiva en la institución objeto de estudio, el cual beneficia en el desarrollo de las actividades de los colaboradores.
4. Concluye que existe relación directa positiva débil entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo, los resultados se evidencian en la tabla 04; con una significancia 0.070 y la correlación de 0.658; esto significa que las dos variables se están dando de manera positiva fuerte en la institución objeto de estudio, el cual beneficia en el desarrollo de las actividades de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que a la municipalidad debe definir de manera adecuada los estilos de liderazgo de acuerdo a las circunstancias, de igual manera seguir fomentando el compañerismo, la confianza y la comunicación esto permitirá que los trabajadores desarrollen sus actividades con eficiencia y beneficie a los ciudadanos.
2. Se recomienda que a la municipalidad descentralice la autoridad, mejorar la toma de decisiones, genere estímulos y castigos y premios a sus colaboradores, fomentar el respeto, la empatía entre los trabajadores, y la amistad, que permita el desarrollo, y los trabajadores se identifiquen de manera adecuada que permita una gestión eficiente en la municipalidad.
3. Se recomienda que a la municipalidad fomente el carisma, genere la inspiración y motivación, genere la estimulación intelectual, fomente la consideración individualizada, genere la confianza en las habilidades de las personas y genere confianza optima entre sus trabajadores para el buen desarrollo de sus actividades y cumplir con sus funciones.
4. Se recomienda que a la municipalidad administren adecuadamente sus activos y pasivos, fomentar la comunicación formal, la comunicación informal y la comunicación horizontal, permitiendo la comunicación fluida entre todas las líneas de la institución y la adecuada toma de decisiones.

. Referencias bibliográficas

- Abanto , R., & Tamay, B. I. (2019). *La relación de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad Dsitrital de Gregorio Pitan, San Marcos 2019*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas , Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo , Cajarma-Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1358/Relaci%c3%b3n%20de%20la%20comunicaci%3%b3n%20organizacional%20y%20el%20trabajo%20en%20equipo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aiteco Consultores. (2014). Aiteco consultores. Recuperado el Marzo de 2017, de <https://www.aiteco.com/que-es-un-equipo-de-trabajo/>
- Arrea, C. (julio de 2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, vol. 58(núm. 3), pp. 96-99. Recuperado el 21 de enero de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/434/43448497001.pdf>
- Arrogante , B. A. (2018). *Organizacion de eventos empresariales*. España: Ediciones Paraninfo, SA. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA17&dq=liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjmxfsD9tnzAhX4q5UCHVDoDng4HhDoAXoECAMQA#v=onepage&q=liderazgo%20transaccional&f=false>
- Ayoub , L. J. (2011). *Estilos de Liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Mexico: Mind Garden, Inc. Derechos reservados- Copyrigh c 1995. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&printsec=frontcover&dq=el+estilo+de+liderazgo+autocr%C3%A1tico&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=el%20estilo%20de%20liderazgo%20autocr%C3%A1tico&f=false

- Beauchamp, M. R., & Eys, M. A. (2017). *Dinámicas de grupo en el ejercicio*. Barcelona, España: Editorial Paidotribo. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=p1ORDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Calero, E. A. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Chimborazo*. Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en Administración de empresas con mención en planeación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2788/1/76955.pdf>
- Coronado, E., & Pozo, M. (2018). *Liderazgo Directivo y Trabajo en Equipo en la Institución Educativa Pública Yanamilla*. Ayacucho, 2018. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28502/coronado_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colectivo de autores. (2011). *Manual trabajo en equipo*. Madrid, Madrid: Editorial CEP, S.L. Recuperado el 18 de enero de 2019, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3217486&query=Trabajo+en+equipo>
- Coronado, E., & Pozo, M. (2018). *Liderazgo Directivo y Trabajo en Equipo en la Institución Educativa Pública Yanamilla*. Ayacucho, 2018. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28502/coronado_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crispín, P. (2018). *Comunicación interna y su relación con el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018*. Tesis para optar el grado académico de Mestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31936/LEON_CP..pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cruz Lizana, N. (2020). Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca–Huancabamba–Piura
- Dennis , R., Michelle , R., & Hudnut , D. (2018). Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. *Center for Creative Leadership*. Obtenido de <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>
- Diaz , S., & Guzman , C. A. (2014). *Una mirada a la racialidad desde la comunicacion organizacional* (Primera edición ed.). La habana: Editorial universitaria. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=6V74DwAAQBAJ&pg=PA25&dq=Comunicacion+formal+e+informal+en+la+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjLHx6d7zAhUSHLkGHdd9BLw4ChDoAXoECAQQA#v=onepage&q=Comunicacion%20formal%20e%20informal%20en%20la%20organizacion&f=false>
- Díaz , T. C. (2020). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región de San Martín, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública , Universidad César Vallejo, Tarapoto-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54050/D%c3%adaz_MTC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dorta, D. J. (2016). Liderazgo empresarial . Universidad Yacambú, pp. 1-54. Recuperado el 08 de febrero de 2019, de https://issuu.com/danieldorta/docs/revista_liderazgo_empresarial_pdf
- Durán , A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid , España : Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Esparcha , J., Noruega , J., & Dolores , M. (2011). *Gestión y promoción del desarrollo local* (Primera edición ed.). Publicaciones de la Universidad de Valencia . Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=mng6UNRAbZsC&pg=PA181&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwqiqi6my2tnzAhUXLLkGHTNIAt8Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>

Estrod, C. (2020). Descubre 8 dificultades de trabajar en equipo y como solventarlas. *The Work Smarter Guide*. Recuperado el 16 de 12 de 2021, de <https://redbooth.com/hub/es/dificultades-trabajar-en-equipo-solventarlas/>

Fernandez , E. (2010). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar* (Primera edición ed.). Madrid, España. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA517&dq=autocratico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj58PqdudnzAhW5LLkGH7QBzYQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=autocratico&f=false>

Fernández, F. (2016). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Logroño , La Rioja: Editorial Tutor Formación . Recuperado el 19 de enero de 2019, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4760327&query=Trabajo+en+equipo>

Fischaman, D. K. (2017). *El camino del lider*. Lima: Editorial Planeta Perú S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=SZPCDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+Liderazgo+Organizacional+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUhOuj4NbZAhXgEbkGHTd5B4s4ChDoAXoECAsQA#v=onepage&q&f=false>

Gonzalez , G. (04 de Agosto de 2019). *Emociones* . Obtenido de El valor de la amistad en los equipos de trabajo : <https://guillermoygloria.com/emociones/el-valor-de-la-amistad-en-los-equipos-de-trabajo/>

Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). Comportamiento en las organizaciones. (6ª ed.). México: Interamericana S.A. de CV

- Hincapié Montoya, S. M., Zuluaga Correa, Y. C., & López Zapata, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas.
- Hurtado , A., & Escandon , M. D. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Ibañez , M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa* (Primera edición ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Idrovo , M. (2017). *El trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Baños de Agua Santa*. Informe final del Trabajo de Investigación previo a la Obtención del Título de Psicólogo Industrial , Universidad técnica de Ambato , Ambato- Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25944/1/Michelle%20Idrovo%20Medina%201805132873.pdf>
- Jiménez, A. (2017). Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8374/Jimenez_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luzuriaga, S. A. J., & Hinostroz, C. A. N. (2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *Espíritu Emprendedor TES*, 2(4), 1-12.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. Mexico: Cengage Learning Editores
- Mendoza , J. A. (2020). *Liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Huaura - 2019*. Para optar el título profesional de licenciado en administración , Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión , Huacho-Lima. Obtenido de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4153/MENDOZA%20GUILLEN%20JESUS%20ALFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza , T. R. (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia- Huraz, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública , Universidad César Vallejo , Lima -Perú. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12004/mendoza_vt.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montaño, A. (2016). *Comunicación afectiva y trabajo en equipo*. Antequera , Málaga: IC Editorial . Recuperado el 23 de enero de 2019, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5426402&query=TRABAJO+EN+EQUIPO>

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

Muñoz , S. (2018). *Protocolo empresarial*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mlJWDwAAQBAJ&pg=PA329&dq=compa%C3%B1erismo+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipqJet99zzAhX8IrkGHZT3BJc4ChDoAXoECAkQA#v=onepage&q&f=false>

Murillo, A., & Herrera , I. (2018). *El liderazgo en los entornos sanitarios Fromas de gestión*. Ediciones Dia de Santos . Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&pg=PA9&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjnieTE4NnzAhWhEb kGHWsZDPc4ChDoAXoECAcQA#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>

- 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_y_cooperacion.pdf
- Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98.
- Palomo , M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Liderazgo+articulo+cientifico&ots=b9RGalGpdQ&sig=Huz6KVk2k_rm44XC5D8X-Ucpu8E#v=onepage&q&f=false
- Prieto , É. J., & Therán , I. (2018). *Administración, teorías, autores, fases y reflexiones* (Primera edición ed.). Bogotá, Colombia : Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=DzSjDwAAQBAJ&pg=PA107&dq=Administracion+de+empresa+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjN15-3rtrzAhWDH7kGHWUWBYE4HhDoAXoECACQAg#v=onepage&q=Administracion%20de%20empresa%20trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Redacción Gestión. (12 de 08 de 2020). Siete problemas en el trabajo que un líder coach soluciona con éxito. *Management & Empleo*. Recuperado el 30 de 11 de 2021
- Rivera , M. B. (2018). *El liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Pillaro*. Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial , Universidad técnica de Ambato , Ambato- Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29959/1/RIVERA%20MARIANO%20NOBANDA%20MARIA%20BELEN%201804762027.pdf>

- Rodríguez de San Miguel , J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rojas , V. (2018). *Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública , Universidad César Vallejo , Tarapoto - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26057/Rojas_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salcedo , A. (2018). *Liderazgo transformacional ¿Qué es y cómo medirlo?* Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Sánchez , J. P. (2021). *Gestión de liderazgo y su relación con las habilidades blandas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amashca, 2020*. Tesis para obtener el grado Académico de Mestra en Gestión pública , Universidad César Vallejo , Trujillo-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56471/S%c3%a1nchez_AJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano , D. G. (2019). *Planeación estratégica y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huahura- Huacho, 2018*. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Finanzas y negocios globales , Universidad Privada Telesup, Lima-Perú. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/985/1/SOLANO%20GIRON%20DORILA%20GLADYS.pdf>

- Toala , P. S., Alvarez , E. D., & Osejos , F. J. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de calidad en las organizaciones* (Primera edición ed.). Área de innovación y desarrollo SL. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA41&dq=Comunicacion+formal+e+informal+en+la+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewj1u6Cx6d7zAhUjF7kGHYooDJYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=Comunicacion%20formal%20e%20informal%20en%20la%20organizacion&f=false>
- Ugarte Herrera, G. J. E. (2021). *Liderazgo directivo y su relación con el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa 0001 María Auxiliadora*, Lima 2019.
- Uribe , F. J., & Littlewood, F. H. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México: El manual Moderno, S.A. de C.V. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Vallejo , L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracoles Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vidal Cruz, C. A. (2017). *El liderazgo transformacional como herramienta en la gestión de equipo de trabajo*.
- 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/>

7. Anexos y apéndices

- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia.
- Instrumento de recolección de datos.

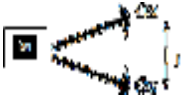
ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo	Palomo (2013) señala que la conceptualización del liderazgo da mucha curiosidad hoy en día, debido a que es muy estudiado. Por otra parte, el líder tiene la capacidad de motivar, influir, organizar y realizar acciones para que se logre las metas y objetivos de manera conjunta. Así mismo, el liderazgo es muy potencial y se desarrolla de manera diferente y en formas diferentes de unas y otras	Liderazgo autocrático	Centralización de autoridad	El alcalde es el que tiene la autoridad absoluta en la municipalidad. La autoridad máxima se centra en el alcalde	Ordinal Escala de Likert
			Toma de decisiones	La toma de decisiones se centra en el alcalde No se delega la toma de decisiones en las demás áreas	
			Premia o castiga a sus colaboradores	Se sanciona a los colaboradores por desarrollar actividades que no están establecidas. Se premia a los colaboradores por lograr sus metas establecidas en la entidad	
		Liderazgo transformacional	Carisma	Los jefes en la municipalidad son carismáticos Los jefes en la municipalidad son empáticos	
			Inspiración y motivación	Los jefes fomentan la motivación en sus colaboradores Los jefes inspiran confianza y respeto en sus colaboradores	
			Estimulación intelectual	Los jefes estimulan a sus colaboradores para que se desarrollen profesionalmente En la municipalidad realizan capacitaciones de acuerdo con la especialidad de cada colaborador	
			Consideración individualizada	Se fomenta el respeto y la consideración con los colaboradores Se valora las acciones realizadas por los colaboradores	
		Liderazgo transaccional	Premio contingente	Se premia a los colaboradores de manera espontánea Se reconoce el esfuerzo realizado por los colaboradores	
			Administración por excepción activo	Se realizan las actividades de acuerdo con las normas y reglas establecidas por la entidad. Se supervisa de manera permanente el desarrollo de sus actividades del personal	
			Administración por excepción pasivo	Supervisa el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo Se realizan los correctivos cuando se detecta irregularidades en los planes de trabajo	

Trabajo en equipo	Prieto & Therán (2018) menciona que las personas tienen la naturaleza de ser productivos, eso quiere decir que humanizar las labores es originar productividad. La entidad es productiva, se encuentra conformado por personas en proceso de realizar una actividad productiva	Compañerismo	Respeto	Se fomenta el respeto en las diferentes áreas. Los gerentes fomentan el respeto en la institución	Ordinal Escala de Likert
			Empatía	Existe empatía en las diferentes áreas de la entidad. Los gerentes son empáticos y fomentan la confianza en sus colaboradores	
			Amistad	La amistad es la que prevalece en la institución El compañerismo es la que prevalece en la institución	
		Confianza	Confianza en las habilidades	Confían en las habilidades de los colaboradores Confían en la destreza de los colaboradores	
			Confianza en las personas	Existe confianza mutua entre todos los trabajadores Los colaboradores fomentan confianza a los usuarios	
			Confianza en la comunicación	La comunicación se desarrolla de manera asertiva en las diferentes áreas de la entidad Existe comunicación asertiva entre jefes y subordinados	
		Comunicación	Comunicación formal	La comunicación se realiza a través de memorándums La comunicación se realiza a través de oficios y solicitudes	
			Comunicación informal	La comunicación es espontánea y directa entre todos los colaboradores La comunicación es espontánea y directa entre jefes y colaboradores	
			Comunicación horizontal	La comunicación entre los colaboradores del mismo nivel se realiza de manera directa. La comunicación en la organización es fluida y eficaz.	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huara, 2022.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo autocrático y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022?</p>	<p>Explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Huaura, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Detallar el nivel de relación entre liderazgo autocrático y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022. 2. Determinar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022. 3. Detallar el nivel de relación entre liderazgo transaccional y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huaura, 2022. 	<p>“El liderazgo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.”</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. 2. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. 3. El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. 	<p>Variables: V.O.1. Liderazgo V:O:2. Trabajo en equipo</p> <p>Tipo de investigación: Básica, correlacional Diseño: No experimental transversal simple</p>  <p>Población: 118 colaboradores Muestra: 91 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIECNCIAS ECNOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO

VARIABLE: LIDERAZGO

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				
		5	4	3	2	1
	LIDERAZGO AUTOCRATICO					
1	El alcalde es el que tiene la autoridad absoluta en la municipalidad.					
2	La autoridad máxima se centra en el alcalde					
3	La toma de decisiones se centra en el alcalde.					
4	No se delega la toma de decisiones en las demás áreas					
5	Se sanciona a los colaboradores por desarrollar actividades que no están establecidas					
6	Se premia a los colaboradores por lograr sus metas establecidas en la entidad					
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
7	Los jefes en la municipalidad son carismáticos					
8	Los jefes en la municipalidad son empáticos					
9	Los jefes fomentan la motivación en sus colaboradores					
10	Los jefes inspiran confianza y respeto en sus colaboradores					
11	Los jefes estimulan a sus colaboradores para que se desarrollen					

	profesionalmente					
12	En la municipalidad realizan capacitaciones de acuerdo a la especialidad de cada colaborador					
13	Se fomenta el respeto y la consideración con los colaboradores					
14	Se valora las acciones realizadas por los colaboradores					
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	5	4	3	2	1
15	Se premia a los colaboradores de manera espontánea					
16	Se reconoce el esfuerzo realizado por los colaboradores					
17	Se realizan las actividades de acuerdo a las normas y reglas establecidas por la entidad					
18	Se supervisa de manera permanente el desarrollo de sus actividades del personal					
19	Supervisa el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo					
20	Se realizan los correctivos cuando se detecta irregularidades en los planes de trabajo					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION
CUESTIONARIO

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

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				
		5	4	3	2	1
	COMPAÑERISMO					
1	Se fomenta el respeto en las diferentes áreas					
2	Los gerentes fomentan el respeto en la institución					
3	Existe empatía en las diferentes áreas de la entidad.					
4	Los gerentes son empáticos y fomentan la confianza en sus colaboradores					
5	La amistad es la que prevalece en la institución					
6	El compañerismo es la que prevalece en la institución					
	CONFIANZA					
7	Confían en las habilidades de los colaboradores					
8	Confían en la destreza de los colaboradores					
9	Existe confianza mutua entre todos los trabajadores					
10	Los colaboradores fomentan confianza a los usuarios					
11	La comunicación se desarrolla de manera asertiva en las diferentes áreas de la entidad					
12	Existe comunicación asertiva entre jefes y subordinados					

	COMUNICACIÓN	5	4	3	2	1
13	La comunicación se realiza a través de memorándums					
14	La comunicación se realiza a través de oficios y solicitudes					
15	La comunicación es espontánea y directa entre todos los colaboradores					
16	La comunicación es espontánea y directa entre jefes y colaboradores					
17	La comunicación entre los colaboradores del mismo nivel se realiza de manera directa					
18	La comunicación en la organización es fluida y eficaz					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMNISTRACION
PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huara, 2022**. 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 : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Finanzas bancarias

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

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 VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huara, 2022.**

Variable: Liderazgo

Dimensiones	Ítems	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Liderazgo autocrático	El alcalde es el que tiene la autoridad absoluta en la municipalidad. La autoridad máxima se centra en el alcalde	4	4	4	4	
	La toma de decisiones se centra en el alcalde No se delega la toma de decisiones en las demás áreas	4	4	4	4	
	Se sanciona a los colaboradores por desarrollar actividades que no están establecidas. Se premia a los colaboradores por lograr sus metas establecidas en la entidad	4	4	4	4	
Liderazgo transformacional	Los jefes en la municipalidad son carismáticos Los jefes en la municipalidad son empáticos	4	4	4	4	
	Los jefes fomentan la motivación en sus colaboradores Los jefes inspiran confianza y respeto en sus colaboradores	4	4	4	4	
	Los jefes estimulan a sus colaboradores para que se desarrollen profesionalmente En la municipalidad realizan capacitaciones de acuerdo con la especialidad de cada colaborador	4	4	4	4	
	Se fomenta el respeto y la consideración con los colaboradores Se valora las acciones realizadas por los colaboradores	4	4	4	4	
Liderazgo transaccional	Se premia a los colaboradores de manera espontánea Se reconoce el esfuerzo realizado por los colaboradores	4	4	4	4	
	Se realizan las actividades de acuerdo con las normas y reglas establecidas por la entidad. Se supervisa de manera permanente el desarrollo de sus actividades del personal	4	4	4	4	
	Supervisa el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo Se realizan los correctivos cuando se detecta irregularidades en los planes de trabajo	4	4	4	4	


Calificar de 1 a 4 puntos.

Variable: Trabajo en equipo:

	Ítems	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Compañerismo	Existe empatía en las diferentes áreas de la entidad. Los gerentes son empáticos y fomentan la confianza en sus colaboradores	4	4	4	4	
	La amistad es la que prevalece en la institución El compañerismo es la que prevalece en la institución	4	4	4	4	
Confianza	Confían en las habilidades de los colaboradores Confían en la destreza de los colaboradores	4	4	4	4	
	Existe confianza mutua entre todos los trabajadores Los colaboradores fomentan confianza a los usuarios	4	4	4	4	
	La comunicación se desarrolla de manera asertiva en las diferentes áreas de la entidad Existe comunicación asertiva entre jefes y subordinados	4	4	4	4	
Comunicación	La comunicación se realiza a través de memorándums La comunicación se realiza a través de oficios y solicitudes	4	4	4	4	
	La comunicación es espontánea y directa entre todos los colaboradores La comunicación es espontánea y directa entre jefes y colaboradores	4	4	4	4	
	La comunicación entre los colaboradores del mismo nivel se realiza de manera directa. La comunicación en la organización es fluida y eficaz.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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 constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha		Fecha: 10/09/22	
Firma: 	Teléfono: 943499952	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huara, 2022**. 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 : Jinmy Rodríguez Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador publico**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : asesoría contable

TIEMPO: 18 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

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 VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huara, 2022.

Variable: Liderazgo

Dimensiones	Ítems	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Liderazgo autocrático	El alcalde es el que tiene la autoridad absoluta en la municipalidad. La autoridad máxima se centra en el alcalde	4	4	4	4	
	La toma de decisiones se centra en el alcalde No se delega la toma de decisiones en las demás áreas	4	4	4	4	
	Se sanciona a los colaboradores por desarrollar actividades que no están establecidas. Se premia a los colaboradores por lograr sus metas establecidas en la entidad	4	4	4	4	
Liderazgo transformacional	Los jefes en la municipalidad son carismáticos Los jefes en la municipalidad son empáticos	4	4	4	4	
	Los jefes fomentan la motivación en sus colaboradores Los jefes inspiran confianza y respeto en sus colaboradores	4	4	4	4	
	Los jefes estimulan a sus colaboradores para que se desarrollen profesionalmente En la municipalidad realizan capacitaciones de acuerdo con la especialidad de cada colaborador	4	4	4	4	
	Se fomenta el respeto y la consideración con los colaboradores Se valora las acciones realizadas por los colaboradores	4	4	4	4	
Liderazgo transaccional	Se premia a los colaboradores de manera espontánea Se reconoce el esfuerzo realizado por los colaboradores	4	4	4	4	
	Se realizan las actividades de acuerdo con las normas y reglas establecidas por la entidad. Se supervisa de manera permanente el desarrollo de sus actividades del personal	4	4	4	4	
	Supervisa el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo Se realizan los correctivos cuando se detecta irregularidades en los planes de trabajo	4	4	4	4	

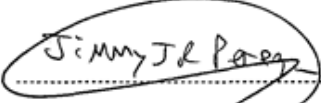
Calificar de 1 a 4 puntos.

Variable: Trabajo en equipo:

	Ítems	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Compañerismo	Existe empatía en las diferentes áreas de la entidad. Los gerentes son empáticos y fomentan la confianza en sus colaboradores	4	4	4	4	
	La amistad es la que prevalece en la institución El compañerismo es la que prevalece en la institución	4	4	4	4	
Confianza	Confían en las habilidades de los colaboradores Confían en la destreza de los colaboradores	4	4	4	4	
	Existe confianza mutua entre todos los trabajadores Los colaboradores fomentan confianza a los usuarios	4	4	4	4	
	La comunicación se desarrolla de manera asertiva en las diferentes áreas de la entidad Existe comunicación asertiva entre jefes y subordinados	4	4	4	4	
Comunicación	La comunicación se realiza a través de memorándums La comunicación se realiza a través de oficios y solicitudes	4	4	4	4	
	La comunicación es espontánea y directa entre todos los colaboradores La comunicación es espontánea y directa entre jefes y colaboradores	4	4	4	4	
	La comunicación entre los colaboradores del mismo nivel se realiza de manera directa. La comunicación en la organización es fluida y eficaz.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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 constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Jimmy Javier Rodríguez Pérez		Fecha: 10/09/22	
Firma: 	Teléfono: 9435685225	Email: jimmy.perez@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huara, 2022**. 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 : Pablo Santos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing empresarial

TIEMPO: 21 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Explicar si el liderazgo se relaciona con el trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Huaura, 2022.

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 VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **Liderazgo y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huara, 2022.**

Variable: Liderazgo

Dimensiones	Ítems	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Liderazgo autocrático	El alcalde es el que tiene la autoridad absoluta en la municipalidad. La autoridad máxima se centra en el alcalde	4	4	4	4	
	La toma de decisiones se centra en el alcalde No se delega la toma de decisiones en las demás áreas	4	4	4	4	
	Se sanciona a los colaboradores por desarrollar actividades que no están establecidas. Se premia a los colaboradores por lograr sus metas establecidas en la entidad	4	4	4	4	
Liderazgo transformacional	Los jefes en la municipalidad son carismáticos Los jefes en la municipalidad son empáticos	4	4	4	4	
	Los jefes fomentan la motivación en sus colaboradores Los jefes inspiran confianza y respeto en sus colaboradores	4	4	4	4	
	Los jefes estimulan a sus colaboradores para que se desarrollen profesionalmente En la municipalidad realizan capacitaciones de acuerdo con la especialidad de cada colaborador	4	4	4	4	
	Se fomenta el respeto y la consideración con los colaboradores Se valora las acciones realizadas por los colaboradores	4	4	4	4	
Liderazgo transaccional	Se premia a los colaboradores de manera espontánea Se reconoce el esfuerzo realizado por los colaboradores	4	4	4	4	
	Se realizan las actividades de acuerdo con las normas y reglas establecidas por la entidad. Se supervisa de manera permanente el desarrollo de sus actividades del personal	4	4	4	4	
	Supervisa el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo Se realizan los correctivos cuando se detecta irregularidades en los planes de trabajo	4	4	4	4	


Calificar de 1 a 4 puntos.

Variable: Trabajo en equipo:

	Ítems	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Compañerismo	Existe empatía en las diferentes áreas de la entidad. Los gerentes son empáticos y fomentan la confianza en sus colaboradores	4	4	4	4	
	La amistad es la que prevalece en la institución El compañerismo es la que prevalece en la institución	4	4	4	4	
Confianza	Confían en las habilidades de los colaboradores Confían en la destreza de los colaboradores	4	4	4	4	
	Existe confianza mutua entre todos los trabajadores Los colaboradores fomentan confianza a los usuarios	4	4	4	4	
	La comunicación se desarrolla de manera asertiva en las diferentes áreas de la entidad Existe comunicación asertiva entre jefes y subordinados	4	4	4	4	
Comunicación	La comunicación se realiza a través de memorándums La comunicación se realiza a través de oficios y solicitudes	4	4	4	4	
	La comunicación es espontánea y directa entre todos los colaboradores La comunicación es espontánea y directa entre jefes y colaboradores	4	4	4	4	
	La comunicación entre los colaboradores del mismo nivel se realiza de manera directa. La comunicación en la organización es fluida y eficaz.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES
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 <u>constructo</u> y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Diaz		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	