



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS
INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD
DE CABANILLAS, PROVINCIA DE
SAN ROMÁN, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA - PERÚ

2024

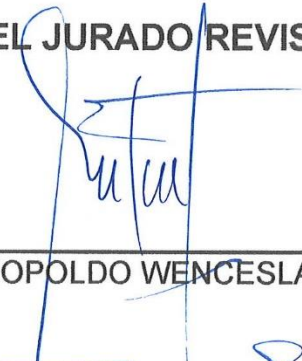



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS
INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD
DE CABANILLAS, PROVINCIA DE
SAN ROMÁN, 2023


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTION PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1274-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 21 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-14722 de fecha 23-09-2024 de **JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | |
|-------------------|---------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * 2do. MIEMBRO | : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| * ASESOR DE TESIS | : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | |
|---------|---------------------------------|
| * Lugar | : salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : lunes 25 de noviembre de 2024 |
| * Hora | : 11:00 am |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 259-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 11 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-8220** de fecha 05 de julio de 2024, del **Bach. JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023**; presentado por el (la) **Bach. JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)





RESOLUCIÓN N° 083-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 23 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2023-CU-18726 de fecha 28 de diciembre de 2023, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPIALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPIALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023; presentado por el (la) Bach. JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.





TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	www.lagente.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Escuela Superior Politécnica del Litoral Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%




Metadatos Complementarios



Título de la tesis	
TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75944358
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-4864-4360
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Cabanillas Edificio: Municipalidad de Cabanillas Coordenadas: Latitud: -15.6419580 Longitud: -70.3470918 URL Maps: https://maps.app.goo.gl/wGJ85H9J2xR78BC37</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – Noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE, identificado con DNI
Nro. 75944358, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:
TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Es un tema original.

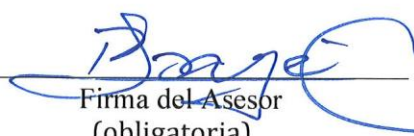
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 23 de Diciembre del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios:

Por la fortaleza e inspiración en momentos de dificultad y debilidad, para concluir el trabajo de investigación y obtener más anhelos de mi existencia.



AGRADECIMIENTO

Con gratitud expreso mis agradecimientos a mi alma mater tanto docentes, compañeros y personal administrativo, por las sugerencias brindadas en el trabajo de tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Delimitación de la investigación.....	16
1.2.1. Delimitación espacial.....	16
1.2.2. Delimitación social	16
1.2.3. Delimitación temporal	16
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos.....	17
1.4. Justificación del estudio	17

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	19
----------------------------	----



2.2. Objetivos específicos 19

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación20
3.1.1. A nivel internacional20
3.1.2. A nivel nacional21
3.1.3. A nivel local23
3.2. Bases teóricas24
3.2.1. Trabajo en equipo24
3.2.2. Logro de objetivos30
3.3. Marco conceptual32

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general33
4.2. Hipótesis específicas33
4.3. Variables33
4.4. Operacionalización de variables34

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación35
5.2. Método aplicado a la investigación35
5.3. Tipo de investigación35
5.4. Nivel de investigación35
5.5. Diseño de investigación36



5.6. Población y muestra	36
3.6.1. Población.....	36
3.6.2. Muestra	36
5.7. Técnicas e instrumento.....	36
3.7.1. Técnica.....	36
3.7.2. Instrumento	36
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	36
3.8.1. Confiabilidad.....	36
3.8.2. Validez	37
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	37
5.10. Contrastación de hipótesis	37

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	42
6.2. Discusión de resultados.....	50
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIA.....	54
ANEXOS	56
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	57
Anexo 2: Matriz de datos	59
Anexo 3: Instrumento.....	60
Anexo 4: Validación de instrumento.....	602



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	34
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento.....	37
Tabla 3. Prueba de Tau b de la HG	38
Tabla 4. Prueba de Tau b de la HE1	39
Tabla 5. Prueba de Tau b de la HE2	40
Tabla 6. Prueba de Tau b de la HE3	41
Tabla 7. Resultados de la normalidad de los datos	42
Tabla 8. Baremo de correlaciones.....	43
Tabla 9. Correlación entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos	43
Tabla 10. Correlación entre el trabajo en equipo y la eficiencia.....	45
Tabla 11. Correlación entre el trabajo en equipo y la eficacia.....	46
Tabla 12. Correlación entre el trabajo en equipo y la transparencia.....	48



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos.....	44
Figura 2. Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y la eficiencia	45
Figura 3. Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y la eficacia	47
Figura 4. Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y la transparencia	48



RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo establecer la conexión entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad de Cabanillas, provincia de San Román, en 2023. Se empleó un enfoque aplicado y un diseño es no experimental y transversal. La muestra incluyó a 76 administrativos de la Municipalidad, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Resultados manifestaron una correlación positiva y significativa ($p=0,03973$) entre el trabajo en equipo y los objetivos institucionales, confirmando también que el contexto y la composición del equipo influyen positivamente en estos objetivos. Se recomienda desarrollar un proyecto de formación de equipos que optimice las habilidades individuales para mejorar significativamente los resultados institucionales en la Municipalidad de Cabanillas.

Palabras clave: Trabajo en equipo, objetivos institucionales, contexto y composición del trabajo en equipo.



ABSTRACT

This study aimed to verify the bond relating teamwork and the reaching of institutional objectives in the Municipality of Cabanillas, province of San Román, in 2023. A utilized non-experimental then angry-sectioned research layout were used. The example included 76 workers from the Municipality, using a survey as a data gathering apparatus. Results guided a positive and significant relationship ($p=0.03973$) between teamwork and institutional objectives, also confirming that the context and composition of the team positively influence these objectives. It is recommended to develop a team building project that optimizes individual skills to significantly improve institutional results in the Municipality of Cabanillas.

Keywords: Teamwork, institutional objectives, context and composition of teamwork



INTRODUCCIÓN

Es crucial que los participantes mantengan una comunicación constante para estar actualizados sobre los objetivos a alcanzar, también de fomentar un clima organizacional adecuado. Una vez que se establece el vínculo entre los miembros del equipo y se definen los objetivos para los que se ha formado el grupo, se promueve un compromiso cohesionado para alcanzar los resultados esperados.

El trabajo en equipo debe reforzarse a través de mecanismos de motivación que se analizarán más adelante a la luz de indicadores de control destinados a evaluar el desempeño y cultivar un espíritu de competencia. La formación del equipo es una etapa definitoria donde se establecen habilidades y tareas específicas. Este trabajo tiene como objetivo demostrar cómo el trabajo en equipo influye en el logro dentro de la institución donde se ha planificado desarrollar la tesis.

La investigación se estructuró en los siguientes capítulos:

Planteamiento del Problema: Se aborda la formulación del problema de investigación y su justificación.

Este capítulo presenta los objetivos que guían el estudio.

Marco Teórico Referencial: Aquí se detallan los antecedentes, junto con las bases teóricas de las variables y dimensiones que sustentan el trabajo.

Fundamentación de la Hipótesis: Se describe la hipótesis, las variables involucradas y su operacionalización.

Metodología de la Investigación: Se detalla el enfoque metodológico, incluyendo el tipo, nivel y diseño, técnicas e instrumentos utilizados, así como la confiabilidad y validez del instrumento.

Resultados y Discusión: Se presentan incluyendo la descripción del trabajo, la interpretación de los resultados.



Finalmente, las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, seguidas de la bibliografía y anexos correspondientes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En las últimas décadas, las organizaciones han atravesado transformaciones significativas, destacándose un enfoque más colaborativo y cooperativo en la ejecución de tareas. Mientras que anteriormente era posible establecer el trabajo de manera individual, hoy en día la interacción entre 2 o más empleadores es esencial para alcanzar los resultados. La compleja estructura organizacional actual requiere que el trabajo se realice a través de propósitos claramente definidos por la entidad (Torrelles et al., 2011).

El concepto de trabajo en equipo ha sido objeto de estudio durante años, concluyéndose que este enfoque progreso significativamente el desempeño y, en consecuencia, los resultados empresariales en diversos sectores económicos (González y Ospina, 2015).

Rodríguez (2014) destaca que las organizaciones se preocupan cada vez más por entender las diferentes dimensión o componente del trabajo en equipo, ya que estos son cruciales para lograr un desempeño exitoso y alineado.

Chiavenato (2009) argumenta que la productividad en una empresa está intrínsecamente vinculada al desempeño, rendimiento y calidad en el trabajo. Estos equipos deben estar compuestos por recursos humanos adecuados, operar dentro de una cultura organizacional propicia, contar con una gestión clara.



A nivel mundial, a muchas organizaciones les resulta difícil tener equipos de trabajo autodirigidos que estén bien estructurados y motivados, a menudo a expensas de los objetivos personales más que de los comerciales debido a esta desalineación de intereses que puede dificultar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Las organizaciones deben considerar no sólo el factor interno sino además el factor externo y global. Factores como valores, ideas, comunicación y métodos de trabajo pueden convertirse en obstáculos complejos, ya que no todos los individuos operan de la misma manera o al mismo ritmo. Esto puede resultar en la deserción de empleados, un ambiente de negatividad, reducción del rendimiento y alta rotación de personal. Para evitar estas consecuencias, es fundamental definir las capacidades y habilidades de cada miembro, asignando tareas de manera que maximicen el tiempo y la productividad del equipo (Toro, 2017).

En el contexto nacional, el trabajo en equipo ha sido un pilar esencial en el desarrollo de sociedades y civilizaciones. En Perú, por ejemplo, el trabajo en equipo ha sido esencial en comunidades como el Ayllu, donde se practican labores agrícolas y construcción de viviendas de manera conjunta, siguiendo principios de reciprocidad familiar. Este tipo de colaboración continúa siendo relevante en muchas comunidades del país hoy en día. La idea subyacente es que, al unir esfuerzos con un objetivo común, se minimizan las debilidades y se potencian las fortalezas del grupo (Upia, 2021).

Sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, se observó que los trabajadores no reflejan estas características de trabajo en equipo. Como institución pública, prevalece la imposición de la autoridad, y las tareas se realizan principalmente por cumplimiento, sin una clara comprensión de los propósitos y metas. Esta falta de coordinación y trabajo articulado resulta en una carencia de sentido de pertenencia e identificación con la institución. Este problema se agrava debido a la naturaleza burocrática del trabajo, que ralentiza

y complica los trámites, actividades y proyectos de la municipalidad. Además. Esto se refleja en actividades y proyectos no ejecutados en beneficio de la población de Cabanillas.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El presente estudio se llevará a cabo en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, ubicada en la provincia de San Román, región Puno, Perú. Este ámbito incluye las oficinas administrativas de la municipalidad, donde se realiza la gestión y operación de las actividades relacionadas con el cumplimiento de los objetivos institucionales. La elección de esta institución se justifica por su relevancia como ente público clave en el desarrollo local y regional, así como por la posibilidad de analizar la influencia del trabajo en equipo en su desempeño.

1.2.2. Delimitación social

La población objetivo del estudio está constituida por el personal administrativo y operativo de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Esto incluye a los funcionarios y trabajadores que tienen roles directos en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades orientadas al logro de los objetivos institucionales. Se excluyen del estudio a los trabajadores temporales o externos que no tienen participación directa en las funciones organizativas de la municipalidad.

1.2.3. Delimitación temporal

El periodo de estudio comprende el año 2023, durante el cual se recolectarán y analizarán los datos necesarios para evaluar la relación entre el trabajo en equipo y el logro de los objetivos institucionales en la municipalidad. Este marco temporal permite analizar el impacto del trabajo colaborativo bajo las condiciones actuales de gestión y desarrollo en la institución.



1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la eficiencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022?
- ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la eficacia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022?
- ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la transparencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022?

1.4. Justificación del estudio

Teórica:

El aporte social de esta investigación está en demostrar que, a través del trabajo en equipo, el municipio puede alcanzar sus objetivos directamente vinculados al servicio de las personas-ciudadanos que se benefician de una buena gestión. La misión fundamental del municipio es la (prestación) de servicios a los pobladores de otros ámbitos socioeconómicos con el propósito de fomentar el desarrollo de su territorio y con ello la mejora a nivel económico de los ciudadanos a la que presta servicios, además de desempeñar un papel en la reducción de la pobreza.

Práctico:

Según Bernal (2010), reside en la capacidad de esta investigación para proponer estrategias que, al ser aplicadas, contribuirán de manera significativa a la resolución de problemas. El trabajo en equipo y el logro de los propósitos son acciones que enfrentan diversos desafíos prácticos. Estos pueden ser abordados mediante el desarrollo de políticas públicas o



la implementación de estrategias específicas para su desarrollo, ejecución y seguimiento. Por lo tanto, la investigación no solo fundamenta la necesidad de un enfoque práctico, sino que también justifica su aplicación en contextos reales.

Metodológico:

Esta investigación se enfoca en la creación de nuevos instrumentos de medición, como encuestas, para la recopilación y análisis. El propósito primordial es identificar la correlación e influencia entre variables y sus dimensiones, siguiendo enfoques teóricos aplicados a correlaciones y estudios descriptivos (Hernández et al., 2014).



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2023.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2023.
- Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la eficacia de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2023.
- Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la transparencia de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

Destaca la tesis de Toro (2019), que, a través de un análisis de logro en equipo sistemático. Concluye además que la sinergia del trabajo en las organizaciones modernas es importante entre sus miembros para lograr propósitos comunes y aumentar la productividad. Destaca que el trabajo en equipo, si es una práctica y bien establecida dentro de la institución, ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo, un activo que disfrutan tanto los trabajadores como los ciudadanos. También enfatiza la necesidad de crear espacios para la creatividad y la innovación en igualdad de condiciones, promover la comunicación mutua y valorar todos los puntos de vista (independientemente de jerarquías) para lograr los propósitos de la organización.

Por otro lado, González (2020) analiza el factor que influyen en la productividad organización, destacando la satisfacción de los empleados como un elemento clave. Su estudio concluye que la labor en equipo es principal para el éxito organizacional, ya que cuando los trabajadores unen sus esfuerzos y habilidades hacia metas comunes alineadas con los propósitos, los resultados son significativamente más beneficiosos. González también encontró

una correlación directa entre la satisfacción y el trabajo en equipo, son positivas entre compañeros promueven la integración.

Asimismo, Carozo (2021) investiga cómo la implementación adecuada del trabajo en equipo mejora los resultados empresariales. Los resultados de su análisis indican que existe una similitud fuerte entre el proceso interpersonal, el trabajo en equipo y los resultados organizacionales. Esta investigación confirma la calidad de los procesos interpersonales en una organización puede tener un impacto significativo en el logro de objetivos y, en última instancia. Carozo destaca que cuando hay una alta coordinación entre el actor organizacional, los grupos de trabajo pueden visualizar mejor las tareas necesarias para alcanzar los objetivos, lo que también lleva al reconocimiento individual de los miembros del equipo.

González (2015): En su tesis "Trabajo en equipo y satisfacción laboral" realizada en Guatemala, González exploró la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el personal de operaciones de telemercadeo. Los hallazgos indicaron que una adecuada dinámica de equipo mejora significativamente la satisfacción laboral, lo que a su vez influye positivamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

López y Sánchez (2019): En su estudio sobre la promoción de la ética pública y su impacto en la responsabilidad social, los autores encontraron que la implementación de valores éticos sólidos en las instituciones fortalece el tejido social y promueve la cohesión y el compromiso colectivo, elementos esenciales para el logro de objetivos institucionales.

3.1.2. A nivel nacional

También se han realizado investigaciones relevantes, como la de Ríos (2019), Propósito fue establecer la correlación entre la labor en equipo y el rendimiento en el trabajo. Los resultados mostraron una influencia significativa, evidenciada por un valor de chi-cuadrado de 12.644 y un p-valor de 0.002, confirmando así la correlación entre las variables. Además, se identificó un adecuado trabajo en conjunto, destacando el grado de colaboración,



aunque se sugirió la necesidad de mejorar la innovación y la comunicación. En cuanto al desempeño laboral, se concluyó que los trabajadores perciben un rendimiento adecuado, con la satisfacción del usuario como indicador principal, y la necesidad de mejorar el desarrollo personal y sus áreas respectivas.

Por otro lado, Jaimes y Paucar (2019) llevaron a cabo una investigación en centros de salud del distrito, donde se comprobó un alto nivel de trabajo en equipo, con una valoración del 88%, lo que sugiere una alta eficiencia en el trabajo. Esto se logró mediante la aplicación de la metodología de las 5C, la cual permitió lograr resultados positivos en cada una de su dimensión, indicando que el nivel fueron los más apropiados.

Finalmente, Muñoz (2019) realizó un estudio que relaciona el logro de los propósitos institucional con el clima en el trabajo. Su investigación conjeturó que la dimensión de relación interpersonal está estrechamente relacionada con el trabajo en equipo. Las conclusiones revelaron la existencia de una asociación significativo positivo entre el logro de los propósitos y el clima organizacional, con un coeficiente de 0.834, lo que indica una relación directa y fuerte. Esto comprobó la existencia de un clima organizacional óptimo que ayuda significativamente al cumplimiento de las metas establecidas por las empresas.

Mendoza Yucra y Nahuamel Uscamayta (2022): En su investigación "Trabajo en equipo y logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, provincia de Urubamba, Cusco - 2020", los autores demostraron que el trabajo en equipo influye positivamente en el logro de objetivos en instituciones públicas, resaltando la importancia de la complementariedad, compromiso, comunicación, confianza y coordinación entre los colaboradores.

Ríos Rivera (2020): En su estudio "El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza", Ríos Rivera evidenció que una



adecuada gestión del trabajo en equipo mejora el desempeño laboral, lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales en el sector público.

3.1.3. A nivel local

Espinoza (2019) investigó el trabajo en equipo en el personal de ventas de una identidad, encontrando que, según el baremo utilizado, este es considerado como regular, el 85% de la población estudiada tiene una opinión favorable sobre el trabajo, indicando que la ayuda entre los miembros se sitúa en un nivel medio, lo que limita el esfuerzo colectivo para alcanzar los objetivos deseados. La dimensión de complementariedad también fue calificada como regular por el 64% de los participantes, demostrando que el autoconocimiento. Sin embargo, el conocimiento se destacó como una fortaleza, señalando que la cooperación, las metas y la responsabilidad comunes son puntos débiles en el compromiso dentro de los equipos de ventas. Además, la investigación mostró que las áreas donde las personas tenían debilidades eran el asertividad, la honestidad y la comunicación, ya que el 64% de los encuestados informó que la escucha activa era una fortaleza. Otro aspecto muy apreciado fue la confianza, que el 68% de la población total del estudio consideró que era la principal fortaleza dentro de un equipo de ventas.

Pancorbo (2019) llevó a cabo una investigación en el Hospital Carlos Monge Medrano, donde se observó que el espíritu de equipo no se desarrolla adecuadamente, la puntuación media en la escala fue de 2,54. Los hallazgos indicaron que la mayoría de los empleados no comparten responsabilidades con sus compañeros de trabajo para mejorar su desempeño en el trabajo. Sólo el 10,74% de los encuestados consideró que el trabajo en equipo era adecuado y sólo el 0,80% lo calificó como muy adecuado. Esto indica que los empleados deben adquirir nuevas tecnologías y habilidades complementarias para lograr objetivos institucionales comunes.



Por otro lado, Aimituma (2022) realizó un estudio sobre la labor en equipo en dos I.E. de la UGEL San Román, Puno, en 2021. Los resultados mostraron que la labor en equipo tuvo una incidencia significativa en las evaluaciones formativas, mostrando que el trabajo influye en un 30.8% en el dialogo motivacional en estas instituciones. Además, otro análisis mediante la misma prueba arrojó un coeficiente de Nagelkerke de 0.645, lo que sugiere que el trabajo en equipo tuvo un impacto del 64.5% en la dimensión de motivación dentro de las instituciones educativas estudiadas.

Sota (2019): En su investigación "Gestión escolar y el clima organizacional en la institución educativa", Sota analizó cómo la gestión y el trabajo en equipo influyen en el clima organizacional y en el logro de objetivos en instituciones educativas de la región Puno, concluyendo que una gestión participativa y colaborativa es clave para el éxito institucional.

Vásquez Pinedo (2020): En su estudio "Habilidades interpersonales y trabajo colaborativo en docentes de instituciones educativas de Puno", Vásquez Pinedo encontró que el desarrollo de habilidades interpersonales y el fomento del trabajo en equipo entre los docentes mejoran significativamente el desempeño institucional y el logro de metas educativas.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Trabajo en equipo

Es un sistema que, implementado correctamente, permite alcanzar los objetivos comerciales en menos tiempo y de manera más eficiente. Implica la coordinación de diferentes empleados después de asignarles una meta a cumplir, la cual se basa en las habilidades y conocimientos de cada individuo.

Acosta (2016) destaca que el trabajo en equipo complica la colaboración de un grupo de sujetos que trabajan hacia un propósito común. Es esencial, por tanto, que los equipos de trabajo tengan propósitos claros y una identidad bien definida, permitiendo que cada miembro



contribuya con sus conocimientos, habilidades y experiencia para lograr las metas organizacionales de manera eficiente.

Por su parte, Robins y Judge (2009) describen a un equipo como una estructura organizacional única que requiere que cada miembro despliegue su energía y talento, con el fin de que la institución alcance altos niveles de calidad y productividad. Estos autores decían años antes que el trabajo en equipo es indispensable en una organización orientada al futuro porque las experiencias revelan que cuando los equipos comparten.

Diferencias entre equipos y grupos de trabajo

Un grupo es una colección de cosas, seres o referentes con algún punto en común (ya sea propio o contextual, permanente o transitorio) que, por cualquier motivo, tratamos como un todo.

Un grupo de profesionales podría estar formado por geógrafos, historiadores, médicos, ingenieros y/o arquitectos entre otros posibles ejemplos porque el rasgo común que nos permite agruparlos es tener un título profesional.

. Por otro lado, un equipo implica que este conjunto de objetos, seres o referentes se relacionan de manera productiva tienen una organización interna que les permite realizar algún trabajo, resolver algún enigma o cumplir alguna tarea. Podríamos decir, visto así, que un equipo es un grupo con un propósito y una organización propuesta para cumplirlo.

Aptitud para el trabajo en equipo:

El trabajo en equipo tiene objetivos que cumplir y por ello, según Reynosa (2016), debe tener las siguientes particularidades o habilidades para lograr un desempeño mejor:

- i) **Confianza mutua:** confían entre sí porque saben que son responsables y complementario.



- ii) Habilidad adecuada: los miembros del equipo deben ser competente y dispuestos a poner sus conocimientos, capacidades, aptitudes y habilidades al servicio del equipo.
- iii) Compromiso: se manifiesta a través de la dedicación y el trabajo conjunto para alcanzar las metas.
- iv) Comunicación: implica una alta capacidad de escuchar y ser receptivo
- v) Claridad de metas: tiene que estar seguro de los objetivos que debe alcanzar y de que alcanzarlos es importante y vale la pena.

3.1.1. Dimensión de trabajo en equipo

Es un proceso en el que varios individuos aportan sus conocimientos, habilidades y tiempo para alcanzar objetivos comunes, aportados están correctamente coordinados.

El trabajo en equipo en una empresa es cuando un grupo de personas cooperan para lograr un objetivo común de manera efectiva. Si numerosas personas colaboran para lograr objetivos compartidos, su negocio prosperará.

Las habilidades son Comunicación, Confianza, Compromiso y Coordinación.

Comunicación:

Implica el paso de información de uno o más remitentes a receptores. Todos los organismos vivos tienen algún tipo de comunicación, ya sea auditiva o gestos.

Sus características son:

- i) Asertividad: expresa tus ideas y puntos de vista. Además, escuche las opiniones de otros empleadores; en otras palabras, solicite lo que necesite cuando lo necesite. Del mismo modo, expresa lo que quieres decir. Expresa tus sentimientos sin ninguna restricción cuando sea necesario.



- ii) Escucha activa: palabras con diplomacia y detectando el sentimiento y posición (preocupación) en el equipo que aún no han expresado (o lo hicieron parcialmente) esos sentimientos o esa posición, sin necesidad de juzgar o hacer una interpretación.
- iii) Honestidad: actuar con probidad y rectitud, incluida las expresiones de ideas y sentimientos. Abiertamente, directamente.
- iv) La comunicación no verbal se refiere a cuidar el tono (con el que nos expresamos).

Coordinación:

Es una respuesta el trabajo en equipo como una unidad completa, es decir, si el equipo opera con alta coordinación, cada individuo contribuye a los resultados, pero cuando falta coordinación, los resultados no son alcanzables. El grupo de profesionales debe trabajar de forma organizada y bajo un líder.

- I. El liderazgo. Es la capacidad de un individuo para influir, organizar, motivar y liderar para lograr objetivos y los metas propios.
- II. Disposición de funciones, ya sea la descripción de las actividades a lograr en un orden determinado y especificando la función y responsabilidad individuales de cada socio.
- III. Adaptación, es la capacidad de adaptarse, funcionar bien en clientes variables y haber llegado a aportar ideas, nociones, fenómenos basados en la nueva información que se trata de poder satisfacer nuevas necesidades siempre que se actúe en modo adaptado, gestionando varias solicitudes con mucha facilidad
- IV. El buen funcionamiento es una totalidad coordinada y uniforme de acciones desarrolladas por varios colaboradores dentro de una entidad:



estas acciones deben compartir tareas equitativamente para que su organización constituya responsabilidades a dividir entre los miembros del trabajo. (Robins y Judge, 2009)

Complementariedad:

Es la propiedad de una cosa que es (por tanto, complementaria de otra) o de dos cosas que son complementarias entre sí. Los hallazgos del siglo XX ayudaron a acabar con esa visión mecanicista-determinista de la ciencia. Se había perdido la fe en la religión; ahora se cuestionaron conceptos básicos de la ciencia, basados hasta entonces en abstracciones (lo que se conoció como relativismo).

- I. Dominio de la tarea es la gestión y conocimiento de la tarea a ejecutar en un momento establecido.
- II. El autoconocimiento son las capacidades de reconocerse a sí mismo de manera integral.
- III. El conocimiento pertenece a habilidad y técnica de aprendizaje cognitivo.
- IV. Sinergia asimismo llamada suma de fuerzas finalidad es que la tarea individual se vuelva más efectivas. (Egusquiza, 2000).

Confianza:

Los miembros del equipo tienen que confiar en sí mismos para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva y cuyo esfuerzo se beneficiará con todos los demás para lograr los resultados de manera que el trabajo se genere y se vuelva satisfactorio.

Se compone de:

- I. Cumplimiento consiste en imponer disciplina y seriedad en los acuerdos responsabilidad obligatoria adoptados.
- II. Libertad de expresión.



- III. Empoderamiento, que es dar poder o autorizar y donde se establecen las metas a alcanzar, abrir responsabilidades y autorizar.
- IV. Autoconfianza, que es la creencia en la propia capacidad para ejecutar una tarea suficientemente bien y el reconocimiento de sí mismo como el mejor. El trabajo además consiste en compartir ideas que tengan un impacto positivo en los colaboradores de forma segura, a cambio. Los trabajadores que ganan confianza en sí mismos se determinan por estar seguros de sí mismos. (Egúsquiza, 2000).

Compromiso:

Surge de: metas comunes, responsabilidad, proactividad, objetivos común y colaboración:

- I. Regla Común es el significado que combina con los objetivos como son las etapas dispuestas en un horizonte de tiempo para las cuales se planificaron operación y/o acción para alcanzar la meta. Regla también cuando los objetivos son interactuados por dos o más personas son objetivos comunes.
- II. Responsabilidad es decir su compromiso relacionado con la realización de las actividades que les han sido encomendadas a los trabajadores con igual preocupación por cumplir tareas por encima de sus intereses personales.
- III. Proactividad Capacidad de superación obstáculos e inconvenientes toman otras alternativas y tienen apetito por nuevos desafíos y oportunidades además de estar comprometidos con sus ideas e iniciativas también las personas proactivas pueden actuar anticipándose

a los eventos no esperen a que aprendan a usar métodos inusuales no duden en saltarse las rutinas habituales cuando sea necesario.

- IV. La colaboración está vinculada porque promueve la sinergia que dará lugar a acciones encaminadas a apoyar el desempeño laboral y de los equipos. (Egúsquiza, 2000).

3.2.2. *Logro de objetivos*

La gestión pública

Es un proceso y un conjunto de herramientas diseñado para lograr el desempeño en una organización de servicio público.

Es optimizar la eficiencia y asegurar la calidad de los servicios prestados por las empresas.

Los administradores públicos llevan a cabo estas actividades interpretando las políticas públicas y exigiendo el curso de acción necesario para lograr estos resultados.

Según Sánchez (2016), la gestión pública es la parte práctica de destinar recursos estatales a mejorar el bienestar y el desarrollo del pueblo. Por otro lado, la educación universitaria define la gestión pública como el campo de formación de personas que servirán a su estado aplicando teorías, herramientas y prácticas relacionadas con las políticas públicas de cualquier nación.

Hernández (2011). Es el conjunto de procesos y operaciones se usan comúnmente indistintamente. Se los trata como si tuvieran un significado similar. Sin embargo, su idoneidad es diferente: para la gestión lo principal es que aquí se ponen en práctica sus conocimientos y conceptualizaciones, pero para la administración es donde se aplican esos mismos conocimientos en la práctica de una manera concreta y real, afirmándose así mutuamente como términos complementarios.

Base conceptual de la gestión pública por objetivos

En el caso del Perú, se trata de conjuntos de procesos y actividades que llevan a cabo los líderes de sus respectivos órganos para asegurar el cumplimiento de una serie de objetivos institucionales que buscan el bien común y la adecuada optimización de los recursos.

Los temas relacionados con políticas y servicios públicos no son nada sencillos. Y, más aún, en un país tan diverso como el Perú. Entonces si el objetivo es desempeñarse como funcionario público teniendo una visión amplia y actualizada de la realidad nacional

Rus, E. (2020) distingue entre las dimensiones pública y privada de la gestión por propósitos y señala que este método de gestión se desarrolló más profundamente en las empresas privadas y públicas.

Objetivo Institucional

señalando que son lo que se quiere lograr dentro de una organización o proyecto mediante la realización de determinadas acciones. Un objetivo, en otras palabras, es una meta específica que se desea alcanzar mediante una planificación previa. Por esta razón, cuando tienes definidos tus objetivos claramente se facilitan muchas decisiones, pero fijar objetivos no es fácil, para ello debes saber muy bien lo que quieres.

3.2.4. Dimensión de logro de objetivos.

Sánchez (2016), sostiene que la producción de bienes y servicios públicos en diferente institución, programas y agencias debe realizarse de manera efectiva ya que, al hacerlo, la productividad mejoraría en la medida en que se logre: o la misma producción con menos insumos o más producción con lo que se había utilizado para ello, demostrando así que la productividad en la administración pública es viable como una idea a aplicar en cada unidad en cualquier nivel de gobierno.



Castañeda (2014) Define efectividad como lo planeado por la entidad y el grado en que está alcanzando los resultados; Se considera entonces eficiencia como los objetivos alcanzados con los recursos asignados.

De ahí que en esta línea de pensamiento la gestión por resultados pueda analizarse desde la perspectiva de lograr eficiencia y eficacia.

3.3. Marco conceptual

Eficiencia: está estrechamente relacionado con la producción, es decir, el menor uso de insumos para producir la misma cantidad. (Sánchez, 2016).

Eficacia: Considera propósitos de producción dados los recursos, o de la cantidad a producir. Es el uso de recursos para cumplir objetivos en tiempo y cantidad.

Transparencia: se conceptualiza como un valor ético intrínseco al ser humano y que toda persona debe aplicar en el desempeño de su trabajo.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el logro de objetivos en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

4.2. Hipótesis específicas

- El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la eficiencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.
- El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la eficacia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.
- El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

4.3. Variables

V1. Trabajo en equipo

V2. Logro de objetivos

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Trabajo en equipo	Complementariedad	<ul style="list-style-type: none">• Dominio de tareas• Autoconocimiento• Conocimiento• Proactividad• Sinergia	Ordinal
	Compromiso	<ul style="list-style-type: none">• Metas comunes• Responsabilidad• Asertividad• Cooperación	
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Honestidad• Comunicación no verbal• Escucha activa	
	Confianza	<ul style="list-style-type: none">• Libertad de expresión• Cumplimiento de acuerdos• Auto confianza• Empowerment	
V2: Logro de objetivos institucionales	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Organización de funciones• Liderazgo• Trabajo armónico• Adaptabilidad	Ordinal
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar sistemas para la eficiencia de las acciones del municipio.• Mejorar la eficiencia de sus administrados a través de capacitaciones• Mejorar la eficiencia del Municipio distrital a través de la optimización de proceso	
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none">• Incrementar la base tributaria• Racionalizar el gasto municipal	
	Transparencia	<ul style="list-style-type: none">• Racionalizar el gasto en proceso financiero• General cultura de transparencia• Desarrollar sistemas para la transparencia de las acciones	

Nota. diseño propio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativa.

Según Sampieri et al. (2014), el enfoque cuantitativo es una metodología de investigación que se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para medir, cuantificar y examinar patrones estadísticos.

5.2. Método aplicado a la investigación

El presente estudio se aplicará el método científico especialmente el deductivo, es por ello que el trabajo en equipo se dividió en parte de sus dimensiones, el logro de objetivos, los cuales se pueden relacionar con la variable trabajo.

5.3. Tipo de investigación

Es descriptiva y de tipo básico.

Respecto a este estudio, es de carácter descriptivo y de base ya que la encuesta se realiza estrategias de mejora que permitan incrementar las dimensiones.

5.4. Nivel de investigación

La presente investigación se sitúa dentro del nivel correlacional por cuanto a decir de Orellana y Huamán (1999) los trabajos que se sitúan en dicho nivel consisten en estimar o



determinar el nivel de correlación que existe entre los objetos de estudio, para lo cual se hace necesario utilizar estadígrafos que midan la asociación entre ellas. La asociación entre las variables en ningún caso implica causalidad, sino la dirección e intensidad del nivel de condicionamiento de una variable sobre otra.

5.5. Diseño de investigación

El diseño de este estudio es descriptivo no experimental y correlacional.

Las técnicas utilizadas en el sondeo del problema son métodos inductivos que nos han permitido apreciar los fenómenos concretos y llegar a generalizaciones para poder abordar adecuadamente la información adquirida. Y el método deductivo nos ha ayudado a notar hechos o fenómenos específicos. El método explicativo descriptivo también nos ha ayudado a identificar el estudio de la correlación entre ambas variables.

5.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Está representado por la totalidad de 41 funcionarios que trabajan en la municipalidad distrital de Cabanillas.

3.6.2. Muestra

Se utiliza es probabilística de 41 trabajadores.

5.7. Técnicas e instrumento

3.7.1. Técnica

- Encuesta.

3.7.2. Instrumento

- Cuestionario

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

3.8.1. Confiabilidad

Se desarrollo por medio de:

Tabla 2*Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	41

Nota. Diseño propio.

Interpretación:

El valor de 0,779 de la tabla 2 denota una confiabilidad buena del instrumento.

3.8.2. Validez

Se efectuó a través del juicio de expertos.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Esta investigación estará respaldada por programas estadísticos, Excel y SPSS 25, destinados a analizar e interpretar eficazmente los datos obtenidos.

5.10. Contrastación de hipótesis

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

- **Planteamiento de la HG**

H0: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el logro de objetivos en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

H1: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el logro de objetivos en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

- Estadística

Tabla 3*Prueba de Tau b de la HG*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,799	,041	14,875	,000
N de casos válidos		41			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la hipótesis nula (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la hipótesis alterna (H1)

- Decisión

La tabla 3 muestra el valor de Tau-b de Kendall: El valor obtenido es 0,799, lo cual indica que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el logro de objetivos en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

- **Planteamiento de HE1**

H0: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la eficiencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

H1: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la eficiencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

- Estadística

Tabla 4*Prueba de Tau b de la HE1*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,874	,037	14,753	,000
N de casos válidos		41			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 4 presenta una significancia de 0,000, indicando un resultado tiene un gran valor simbólico. En consecuencia, se aprueba la idea de H1, confirmando que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la eficiencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

- **Planteamiento de HE2**

H0: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la eficacia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

H1: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la eficacia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

- Estadística

Tabla 5*Prueba de Tau b de la HE2*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,811	,087	14,783	,000
N de casos válidos		41			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 5 muestra una significancia de 0,000, lo que indica que el resultado es altamente significativo. En consecuencia, se acepta la H1, que establece que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la eficacia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

- **Planteamiento de HE3**

H0: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

H1: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.

- Estadística

Tabla 6*Prueba de Tau b de la HE3*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,823	,047	16,687	,000
N de casos válidos		41			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 6 muestra una significancia de 0.000, indicando un resultado altamente significativo. En consecuencia, se confirma la hipótesis H1 que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Este apartado comprende los hallazgos estadísticos para cumplir con los objetivos propuestos, esto a través de tablas y figuras, para su posterior interpretación.

Tabla 7

Resultados de la normalidad de los datos

	Shapiro Wilk		
	Estadística	gl.	Sig.
Trabajo en equipo	,071	41	,069
Logro de objetivos	,083	41	,072

Nota. diseño propio.

Interpretación:

Los valores de 0,069 de la primera variable y de la segunda de 0,072 mostrados en la tabla 7, denotan que en primera instancia no existe el supuesto de normalidad, y en segunda si lo hace, Por esta razón, se optó por utilizar el factor de Rho de Spearman.

Tabla 8*Baremo de correlaciones*

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-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.

Nota. La tabla denota las correlaciones tomadas de Hernández et al. (2014).

Tabla 9*Correlación entre el trabajo en equipo y el logro de objetivo*

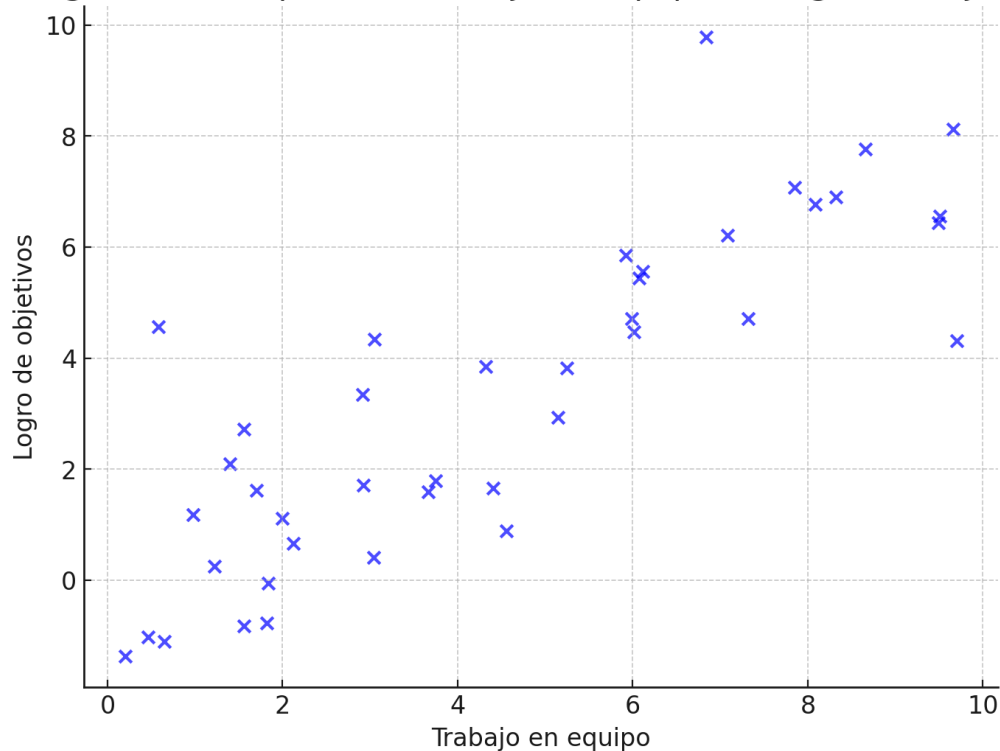
		Correlaciones	
		Trabajo en equipo	Logro de objetivo
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,690
		N	41
Logro de objetivo	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,690
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	41

Nota. Diseño propio.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y el logro de objetivo

Diagrama de dispersión: Trabajo en equipo vs Logro de objetivos



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 9 muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre trabajo en equipo y logro de objetivos es de 0.690, lo que indica una correlación positiva moderada-alta entre ambas variables. Esto significa que, a medida que mejora la calidad del trabajo en equipo, también aumenta el nivel de logro de los objetivos institucionales dentro de la organización.

La significancia bilateral ($p = 0.001$) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Esto implica que la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una conexión real entre la cohesión del trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Tabla 10

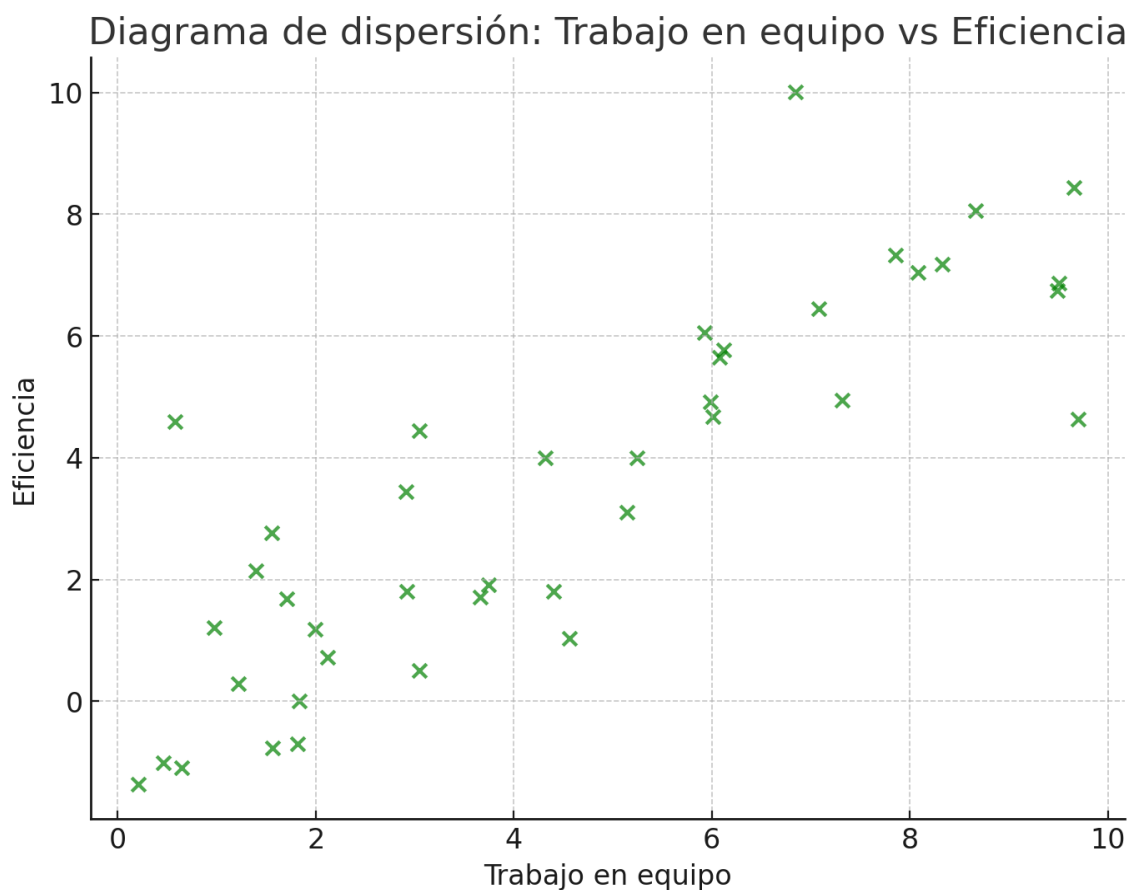
Correlación entre el trabajo en equipo y la eficiencia

		Correlaciones	
		Trabajo en equipo	Eficiencia
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	41
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,723
		Sig. (bilateral)	,001
		N	41

Nota. Diseño propio.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y la eficiencia



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 10 indica el coeficiente de correlación de Spearman entre trabajo en equipo y eficiencia es de 0.723, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto implica que, a medida que mejora la calidad del trabajo en equipo, también aumenta el nivel de eficiencia dentro de la organización.

La significancia bilateral ($p = 0.001$) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Esto significa que la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una conexión real entre el trabajo en equipo y la mejora en los niveles de eficiencia.

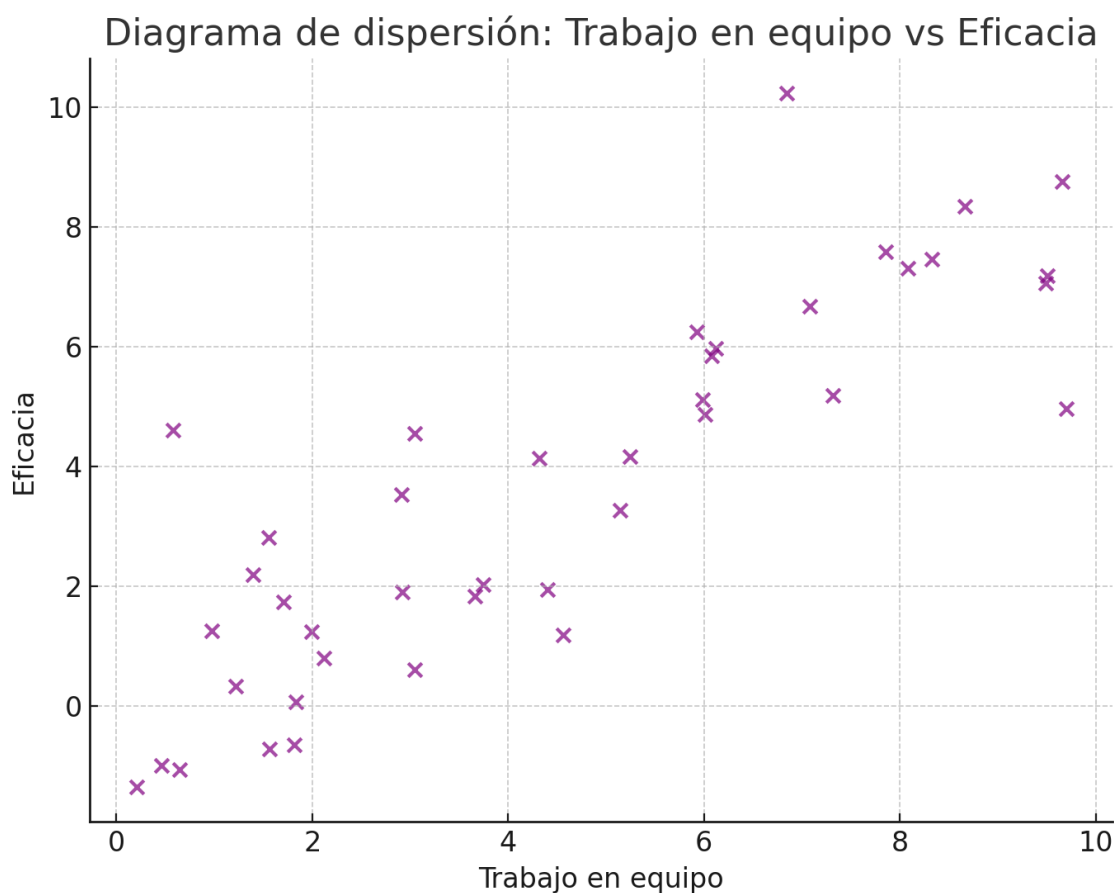
Tabla 11*Correlación entre el trabajo en equipo y la eficacia*

		Correlaciones	
		Trabajo en equipo	Eficacia
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,756
		N	,001
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	41
		Sig. (bilateral)	,756
		N	,001

Nota. Diseño propio.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y la eficacia



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 11 revela que el coeficiente de correlación de Spearman entre trabajo en equipo y eficacia es de 0.756, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que mejora la calidad del trabajo en equipo, también aumenta la eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

La significancia bilateral ($p = 0.001$) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Es decir, la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una conexión real entre el trabajo en equipo y la capacidad de la organización para alcanzar los resultados esperados.

Tabla 12

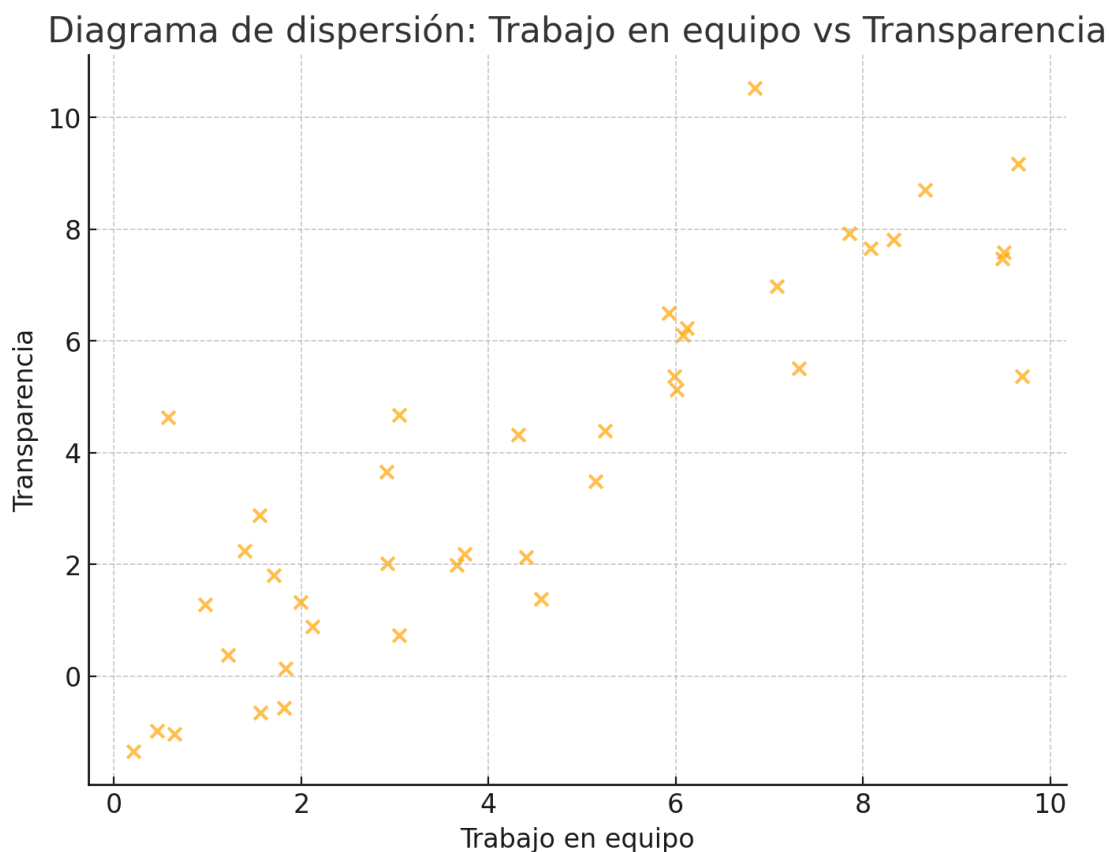
Correlación entre el trabajo en equipo y la transparencia

		Correlaciones	
		Trabajo en equipo	Transparencia
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	41
	Transparencia	Coeficiente de correlación	,799
		Sig. (bilateral)	,001
		N	41

Nota. Diseño propio.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y la transparencia



Nota. Diseño propio.



Interpretación.

La tabla 12 revela que el coeficiente de correlación de Spearman entre trabajo en equipo y transparencia es de 0.799, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que mejora la calidad del trabajo en equipo, también aumenta la percepción de transparencia dentro de la organización, lo que se traduce en una mayor claridad y honestidad en la comunicación y los procesos organizacionales.

La significancia bilateral ($p = 0.001$) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Esto implica que la relación observada no es producto del azar, sino que refleja un vínculo real entre el trabajo colaborativo y la promoción de prácticas transparentes en la institución.



6.2. Discusión de resultados

Los hallazgos de este estudio revelan una conexión significativa entre el trabajo en equipo y variables clave como el logro de objetivos, la eficiencia, la eficacia y la transparencia, destacando su relevancia en la dinámica organizacional de la Municipalidad Distrital de Cabanillas durante el año 2023. Los coeficientes de correlación obtenidos sugieren que un alto nivel de cohesión y colaboración en el equipo de trabajo está estrechamente vinculado con una mejora en el desempeño institucional, subrayando la importancia de fortalecer las dinámicas grupales tanto a nivel operativo como estratégico.

La correlación positiva moderada-alta entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos ($Rho = 0.690$) evidencia que la colaboración dentro de los equipos mejora significativamente el cumplimiento de metas organizacionales. Este hallazgo coincide con los planteamientos de Katzenbach y Smith (1993), quienes argumentan que los equipos efectivos combinan habilidades diversas y objetivos compartidos para alcanzar resultados superiores. En este contexto, los resultados sugieren que fomentar una cultura de trabajo colaborativo puede ser un motor esencial para el éxito institucional.

En el caso de la eficiencia, la correlación positiva fuerte ($Rho = 0.723$) refuerza la idea de que el trabajo en equipo optimiza la utilización de recursos y la ejecución de procesos organizacionales. Este resultado está alineado con las teorías de Hackman (2002), quien plantea que los equipos efectivos reducen redundancias y mejoran la productividad. En la municipalidad, esto implica que las dinámicas grupales bien gestionadas pueden minimizar desperdicios y maximizar la eficiencia operativa.

Por otro lado, la correlación positiva fuerte entre el trabajo en equipo y la eficacia ($Rho = 0.756$) confirma que los equipos cohesionados tienen una mayor capacidad para cumplir con las metas establecidas. Este hallazgo coincide con los estudios de Belbin (1993), quien destaca que una asignación clara de roles dentro del equipo incrementa la efectividad en la consecución



de resultados. En el ámbito municipal, esto sugiere que una adecuada estructuración y coordinación del equipo puede ser crucial para alcanzar los objetivos institucionales.

Finalmente, la correlación positiva fuerte entre el trabajo en equipo y la transparencia ($Rho = 0.799$) subraya que la colaboración efectiva dentro de los equipos fomenta la claridad y la honestidad en los procesos internos y externos de la organización. Este resultado se alinea con las investigaciones de Freeman y Reed (1983), quienes destacan que las prácticas transparentes fortalecen la confianza entre los miembros del equipo y los stakeholders externos. En la municipalidad, este hallazgo resalta la importancia de consolidar un entorno laboral colaborativo para promover la rendición de cuentas y la legitimidad institucional.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En esta tesis se estableció determinar la correlación positiva moderada-alta entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos en la Municipalidad Distrital de Cabanillas durante el año 2023, ($Rho = 0.690$, $p = 0.001$). Esto indica que, a medida que la cohesión y la colaboración en los equipos de trabajo mejoran, también aumenta significativamente el cumplimiento de metas organizacionales. Este hallazgo refuerza la importancia del trabajo colaborativo como pilar fundamental para el desempeño institucional.

SEGUNDA. En esta tesis se estableció determinar la correlación positiva fuerte entre el trabajo en equipo y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Cabanillas durante el año 2023, ($Rho = 0.723$, $p = 0.001$). Esto sugiere que una mejor dinámica de equipo conduce a una utilización más óptima de los recursos y a una mayor fluidez en los procesos organizacionales. Este hallazgo destaca que la colaboración efectiva dentro del equipo reduce redundancias y mejora la productividad.

TERCERA. En este estudio se estableció determinar la correlación positiva fuerte entre el trabajo en equipo y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Cabanillas durante el año 2023, ($Rho = 0.756$, $p = 0.001$). Esto demuestra que, cuando los equipos están bien estructurados y cuentan con roles claramente definidos, logran una mayor capacidad para cumplir con los objetivos propuestos. Este resultado subraya la relevancia de fortalecer las competencias grupales para alcanzar resultados institucionales efectivos.

CUARTA. En este estudio se estableció determinar la correlación positiva fuerte entre el trabajo en equipo y la transparencia en la Municipalidad Distrital de Cabanillas durante el año 2023, ($Rho = 0.799$, $p = 0.001$). Esto evidencia que una mejora en las dinámicas de equipo fomenta prácticas más claras y honestas dentro de la organización, promoviendo así un entorno laboral basado en la confianza y la legitimidad.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda implementar programas de formación y capacitación en trabajo en equipo dirigidos al personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Estos programas deben incluir actividades para mejorar la comunicación, el manejo de conflictos y el fortalecimiento de habilidades interpersonales, con el fin de potenciar la colaboración y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

SEGUNDA. Se sugiere desarrollar estrategias para optimizar la eficiencia operativa a través de la promoción del trabajo en equipo. Esto incluye la implementación de herramientas colaborativas tecnológicas, la redefinición de procesos internos y la asignación equitativa de tareas, asegurando que cada miembro del equipo contribuya de manera efectiva a los objetivos organizacionales.

TERCERA. Es crucial establecer un sistema de evaluación y mejora continua de los equipos de trabajo. Este sistema debe incluir la identificación de roles dentro de los equipos, la evaluación del desempeño grupal y la planificación de actividades de integración y fortalecimiento de capacidades colectivas. Esto garantizará que los equipos sean más eficaces en la consecución de las metas propuestas.

CUARTA. Para fomentar la transparencia institucional, se recomienda fortalecer la cultura organizacional a través de políticas que promuevan la rendición de cuentas y la comunicación abierta. Esto se puede lograr mediante reuniones periódicas de equipo para informar avances y resultados, así como la creación de canales de retroalimentación que permitan a los empleados expresar ideas y preocupaciones de manera constructiva.



REFERENCIA

Albi, E. (1992). Evaluar la efectividad social. Monitorear el desempeño del sector público.

España

Altara, M. (2010). Capacitación de Recursos Humanos. San José: IUCN.

Alies, M. L. (2002). direcciones estratégicas de recursos humanos. Buenos Aires

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia.

Carozo, J. (2015). Los espectadores y el código del silencio. Revista Espiga, 14(29)

Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: San Marcos.

Castañeda, V. (2014). Gestión pública moderna manual para mejorar la Labor de la administración pública y hacer mejores entidades. Gaceta Jurídica S.A.

CEPLAN. (2017). Guías para el Planeamiento institucional. Lima

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional (2 Ed.).

Dapaoli, M. (2010). El asertividad. Lima: Pearson.

Del Cid Pérez, A. (2014). Investigación. Fundamentos y metodología. Pearson Educación.

Delpiazzo, C. (2010). Encuentre un equilibrio entre privacidad y acceso. Montevideo: Defensa.

Ferrater, J. (2008). Diccionario de la Filosofía abreviado. Buenos Aires: suramericana.

Franklin, E. y Krieger, M. (2012). Un enfoque de comportamiento organizacional para América Latina. Educación Pearson.

Hayes, N. (2010). Dirección de equipos de trabajo. España: Ediciones Paraninfo.

Hernández, Y. (2011). Aplicando el Proceso de Gestión de la Participación Ciudadana Cubana:

<https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.2.2883>.

Jiménez, X. (2010). Equipos Humanos. Madrid: UNED.



- Luissier, R. &. (2010). Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Ciudad de México: Capacitación CENGAGE.
- Maras, M. D. (2019). Municipio Maras. Obtenido de <http://www.municanchis.gob.pe/repositorio/index.php/es/>
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGrawHill.
- Pérez, F. (2013). Trabajar en grupo para asegurar el sistema de gestión de calidad ISO 9001:2000.
- Reinoso, M. (2006). Desarrollo de competencias emocionales. Granada: Universidad de Granada.
- Reynosa, E. (2016). Trabajo en equipo. Reflexiones para un mejor desempeño. GRIN Verlag GmbH.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Pearson.
- Rodríguez, E. (2014 enero 28). Công bố: [http://www.larepublica.co/alta Gestión/cinco-claves-para-mantener-un-buen-ambiente-labora M 05246](http://www.larepublica.co/alta-Gestion/cinco-claves-para-mantener-un-buen-ambiente-labora-M-05246)
- Sánchez, J. (3 de mayo de 2020). LE es eficiente y económico. Recuperado de Economía: <https://economipedia.com/definiciones/eficacia-y-efectivo.html>.
- Upla. (2021). ¿Qué aprendemos cuando trabajamos en grupo? \", <https://upla.edu.pe/que-aprendemos-al-trabajar-en-equipo/>
- Viscarra, A. (2013). Las "7c" del trabajo en equipo. Tafo y Asociados, 2.
- Whitmore, J. (2010). Un método para aumentar la productividad humana. Buenos Aires: Pagado.



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el logro de objetivos en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.</p>	<p>VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>DIMENSIÓN: Complementariedad</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio de tareas • Autoconocimiento • Conocimiento • Sinergia • Proactividad <p>DIMENSIÓN: Compromiso</p> <p>INDICADORES:</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo.</p> <p>Tipo de investigación:</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la eficiencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la eficacia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la eficacia de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la eficiencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la eficacia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.</p>	<p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Metas comunes • Cooperación • Asertividad <p>DIMENSIÓN: Comunicación</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa • Honestidad • Comunicación no verbal <p>DIMENSIÓN: Confianza</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de acuerdos • Libertad de expresión 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental-transversal.</p> <p>Población:</p> <p>138 de la Municipalidad</p>



<p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la transparencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la transparencia de la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2023</p>	<p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad distrital de Cabanillas, provincia de San Román, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment • Auto confianza <p>DIMENSIÓN: Coordinación</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la eficiencia del Municipio distrital a través de la optimización de procesos, • Mejorar la eficiencia de sus administrados a través de capacitaciones. • Desarrollar sistemas para la eficiencia de las acciones del municipio. 	<p>Provincial de Lampa.</p> <p>Muestra: No probabilístico</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
			<p>VARIABLE 2: LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>DIMENSIÓN: Eficiencia</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la base tributaria y minimizar la morosidad. • Racionalizar el gasto municipal en los procesos administrativos <p>DIMENSIÓN: Eficacia</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A poyo social • Expresión emocional • Retirada social • Autocrítica <p>DIMENSIÓN: Transparencia</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Racionalizar el gasto municipal en los procesos financieros. Generar una cultura de transparencia. 	

Nota. Elaboración propia.



Anexo 2: Matriz de datos

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

111 : P1 Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
3	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
4	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
5	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
6	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
7	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
8	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
9	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
10	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
11	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
12	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
13	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
14	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
17	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
19	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
20	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
21	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
23	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
24	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
25	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
26	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

44 : PRECIO Visible: 26 de 26 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
19	3	5	3	1	3	5	2	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	5
20	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	2	4	3	4	3
21	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
22	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
23	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2
24	5	5	2	5	5	4	2	3	2	1	2	1	5	5	2	5	5	5
25	4	5	5	4	4	1	2	2	3	3	2	1	4	5	5	4	4	4
26	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
27	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2
28	4	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	1
29	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1
30	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3
31	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
32	4	5	4	3	3	3	4	2	3	2	1	2	4	5	4	3	3	3
33	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
34	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4
35	3	5	3	1	3	5	2	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	1
36	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	2	4	3	4	3
37	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
38	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
39	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2
40	5	5	2	5	5	4	2	3	2	1	2	1	5	5	2	5	5	5
41	4	5	5	4	4	1	2	2	3	3	2	1	4	5	5	4	4	4
42	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
43	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2
44	4	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	1
45	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1
46	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Anexo 3: Instrumento**TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023**

A continuación, encontrarás una serie de preguntas que debe responder usted.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	PUNTAJE				
	1	2	3	4	5
1. Los miembros del equipo poseen un amplio dominio de las tareas que se realizan en el área.					
2. Ud. se siente valorado por su equipo de trabajo					
3. Los conocimientos de los miembros del equipo contribuyen a lograr los objetivos.					
4. Los compañeros comparten sus conocimientos con los demás miembros del área.					
5. Se realizan reuniones para el desarrollo de las actividades como equipo de trabajo.					
6. Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos.					
7. Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución.					
8. Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo.					
9. Cuando se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente.					
10. Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo.					
11. Todos los miembros del equipo realizan sus labores con dedicación y esmero.					
12. Considero que puedo expresar abiertamente mi opinión					
13 Cada miembro del equipo puede expresar libremente sus aportes e ideas.					
14 Las propuestas de los miembros del equipo son escuchadas.					
15 Los colaboradores son atendidos en sus dificultades y problemas.					
16 La comunicación en el equipo de trabajo es directa, sincera y honesta.					
17 En el equipo se trata de comprender el comportamiento de los demás.					



18	Los acuerdos pactados en el equipo se respetan					
19	Existe confianza entre los miembros del equipo					
20	Los miembros del equipo pueden expresarse con libertad y confianza.					
21	Todos los miembros del equipo tienen posibilidades para asumir cargos de jefatura.					
22	Confío en mis colegas al delegarles actividades importantes de la Municipalidad					
23	Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo en la Municipalidad					
24	La confianza en el grupo le motiva para integrarte a los equipos de trabajo.					
25	Las expresiones de liderazgo de los miembros del equipo son aceptadas y bien recibidas por todos.					
26	Los miembros del equipo que ejercen liderazgo lo realizan de forma organizada para sacar adelante la institución.					
27	Los colaboradores participan en la organización de las actividades del municipio.					
28	Los equipos de trabajo se adaptan a los cambios del día a día sin dificultad.					
29	Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos.					
30	El trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados.					



ANEXO 4

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO:

TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO APOLINAR FLOREZ LUCANA
- PROFESIÓN LIC. ADM.
- CARGO ACTUAL DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				<input checked="" type="checkbox"/>	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítemes con las variables.				<input checked="" type="checkbox"/>	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				<input checked="" type="checkbox"/>	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				<input checked="" type="checkbox"/>	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				<input checked="" type="checkbox"/>	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítemes e índices				<input checked="" type="checkbox"/>	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				<input checked="" type="checkbox"/>	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50= _____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliana, 25 Noviembre del 2023

Sello y firma de experto
DNI N° 23901593
N° celular: 991303905



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 23-12-24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JUDITH ESTHER MAMANI YANQUE

Dirección: Jr. San Carlos Nro 228 - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75944358

Teléfono: 907330523 email: judithyanque452@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CABANILLAS, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Trabajo en equipo, logro de objetivos institucionales

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)



23 diciembre del 2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha