



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



**LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA  
DE SAN ROMÁN - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. BRAYAM OLGHER CONDORI VENTURO**

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

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA  
DE SAN ROMÁN - 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. BRAYAM OLGHER CONDORI VENTURO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. Sc. SANTOTOMÁS LICIMACO AGUILAR PINTO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



### RESOLUCIÓN N.º 0947-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 12 de agosto 2024

#### VISTOS:

El Expediente **2024-CU-10205** de fecha **05-08-2024** de **BRAYAM OLGIER CONDORI VENTURO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024**; 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 **BRAYAM OLGIER CONDORI VENTURO**, 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. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA      |
| * Primer miembro  | : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR        |
| * Segundo miembro | : Dr. Mg. PERCY G. PUMA PUMA        |
| * Asesor          | : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO |

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

- |         |                                  |
|---------|----------------------------------|
| * Lugar | : Salón de Grados y Títulos      |
| * Fecha | : miércoles 14 de agosto de 2024 |
| * Hora  | : 09:30am                        |

**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  
"NÉ TOR CACERES VELASQUEZ"  
  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**RESOLUCIÓN N° 257-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 11 de julio 2024

**VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-7850** de fecha 01 de julio de 2024, del **Bach. BRAYAM OLGHER CONDORI VENTURO**, 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. BRAYAM OLGHER CONDORI VENTURO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024**, 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. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

**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: **LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024**, presentado por el (la) **Bach. BRAYAM OLGHER CONDORI VENTURO**, 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. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

**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)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Signature]*  
Dr.Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN Nº 016-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 12 de abril de 2024

### VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-3262 de fecha 10 de abril de 2024, 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. BRAYAM OLGHER CONDORI VENTURO, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024**, 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 Nº 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. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO, 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 Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 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: **LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024**, presentado por el (la) Bach. BRAYAM OLGHER CONDORI VENTURO, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

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

DISTRIBUCIÓN:

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



## LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.uan.edu.co">repositorio.uan.edu.co</a> Fuente de Internet	<1%



<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024</b>	
<b>Datos del autor</b>	
Nombres y apellidos	BRAYAM OLGER CONDORI VENTURO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75449821
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-0692-8651">https://orcid.org/0009-0003-0692-8651</a>
<b>Datos del asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



### METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV

<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Ubicación:</b></p> <p><b>Edificio:</b> Municipalidad distrital de San Miguel</p> <p><b>País:</b> Perú</p> <p><b>Departamento:</b> Puno</p> <p><b>Provincia:</b> San Román</p> <p><b>Distrito:</b> San Miguel</p> <p><b>Coordenadas:</b></p> <p><b>Latitud:</b> 15°28'41.7"S</p> <p><b>Longitud:</b> 70°07'29.0"W</p> <p><b>URL:</b></p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/UnC4GtnWgj7mRSHa8">https://maps.app.goo.gl/UnC4GtnWgj7mRSHa8</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 - Abril 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Administración Pública</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Teoría Organizacional</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a></p>
- Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

*Dr. Sc. S. Lactimaco Aguilar Pinto*

**DIRECTOR**  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo BRAYAN OLGER CONDORI VENTURO identificado con DNI Nro. 75449821  
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:

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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.

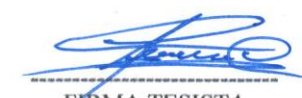
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 28 de Agosto del 2024

  
FIRMA ASESOR

  
FIRMA TESISTA



Huella



## DEDICATORIA

A Dios y al universo, por tantas bendiciones. A mi hijo Gabriel, a mi madre quien fue la impulsora de esta etapa de mi vida académica, por su apoyo incondicional, su amor y sobre todo por darme la vida.



## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por abrirme sus puertas para poder culminar mi formación profesional. A todos los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, por sus sabias enseñanzas que nos supieron inculcar en un principio, a quienes no defraudaremos hasta llegar a nuestras metas. A mi asesor, Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar pinto, quien me brindó la orientación y asesoría incondicional durante la elaboración de la investigación, para desarrollar la tesis de manera profesional. De la misma forma a la municipalidad distrital de San Miguel, a los trabajadores que forman parte de esta prestigiosa entidad, por haber contribuido en la realización de esta investigación.



## 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.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema principal.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.....	6
2.2 Objetivos específicos.....	6

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación.....	7
3.2 Marco teórico.....	16
3.2.1 Liderazgo.....	16
3.2.2 Trabajo en equipo.....	27



3.3 Marco conceptual..... 34

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general ..... 41  
4.2 Hipótesis específicas ..... 41  
4.3 Operacionalización de variables ..... 42

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de la investigación ..... 42  
5.2 Método(s) aplicados a la investigación ..... 43  
5.3 Tipo de investigación ..... 43  
5.4 Nivel de investigación ..... 43  
5.5 Diseño de investigación ..... 44  
5.6 Población y muestra ..... 44  
    5.6.1 Población ..... 44  
    5.6.2 Muestra ..... 45  
5.7 Técnica e instrumento ..... 46  
    Técnica ..... 46  
    5.7.1 Instrumento ..... 47  
5.8 Confiabilidad y validez del instrumento ..... 47  
    5.8.1 Confiabilidad ..... 47  
    5.8.2 Validez ..... 48  
5.9 Procedimiento de tratamiento de datos ..... 49  
5.10 Diseño de contrastación de hipótesis ..... 49



**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1 Presentación..... 56

6.2 Análisis e interpretación de resultados ..... 57

6.3 Discusión de resultados..... 67

CONCLUSIONES..... 71

RECOMENDACIONES ..... 73

REFERENCIAS..... 75

ANEXOS ..... 86



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de estudio.....	42
Tabla 2 Alfa de Cronbach.....	48
Tabla 3 Resultados de contrastación de hipótesis sobre liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados .....	50
Tabla 4 Resultados de contrastación de hipótesis sobre influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados.....	51
Tabla 5 Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados .....	52
Tabla 6 Resultados de contrastación de hipótesis sobre estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados .....	53
Tabla 7 Resultados de contrastación de hipótesis sobre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados.....	55
Tabla 8 Resultados de la normalidad de datos .....	56
Tabla 9 Correlación Rho entre el liderazgo y trabajo en equipo en los empleados .....	57
Tabla 10 Correlación entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo .....	59
Tabla 11 Correlación Rho Spearman entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados.....	61
Tabla 12 Correlación Rho Spearman entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo.....	63
Tabla 13 Correlación Rho Spearman entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo.....	65



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la Municipalidad distrital de San Miguel.....	45
Figura 2 Liderazgo y trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel .....	58
Figura 3 Rho Spearman entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel.....	60
Figura 4 Rho Spearman entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo .....	62
Figura 5 Rho Spearman entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo .....	64
Figura 6 Rho Spearman entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo .....	65



## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo: determinar la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo entre los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, debido a que es esencial identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que potencien el desempeño organizacional, Para lograr este objetivo, la investigación se realizó en metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y nivel de investigación correlacional. En el municipio de San Miguel de la provincia de San Román trabajaron 320 personas. La consideración de esta población Se realizó un muestreo probabilístico luego de ajustar por tamaño poblacional y se tuvo una muestra en el nodo central de 175 trabajadores cada uno. Recolección de datos Se utilizó el método de encuesta para recolectar datos a las enfermeras de PBC. El instrumento utilizado fue un cuestionario y la escala utilizada para medir las respuestas fue la escala Likert. Los resultados del análisis sobre la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo resultaron ser significativos, además mostraron una correlación alta; La correlación obtenida fue de  $r = 0,905$  y  $\alpha = 0,000$ . Esto significa que cuando el liderazgo aumenta, también lo hace el trabajo en equipo entre los empleados, con un incremento del 81,90%. En conclusión, se confirma que existe una relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo entre los empleados.

**Palabras clave:** Colaboración, liderazgos, motivación, municipio, trabajo.



## ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between leadership and teamwork among employees of the District Municipality of San Miguel, because it is essential to identify areas for improvement and develop strategies that enhance organizational performance. To achieve this objective, the research was conducted using quantitative methodology, with a non-experimental design and correlational research level. 320 people worked in the municipality of San Miguel in the province of San Román. Consideration of this population A probabilistic sampling was carried out after adjusting for population size and a sample of 175 workers each was obtained in the central node. Data collection The survey method was used to collect data from PBC nurses. The instrument used was a questionnaire and the scale used to measure the responses was the Likert scale. The results of the analysis on the relationship between leadership and teamwork were significant, and also showed a high correlation; The correlation obtained was  $r = 0.905$  and  $\alpha = 0.000$ . This means that when leadership increases, so does teamwork among employees, with an increase of 81.90%. In conclusion, it is confirmed that there is a significant relationship between leadership and teamwork among employees.

**Keywords:** Collaboration, leadership, motivation, municipality, work.



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las entidades públicas y privadas enfrentan constantes desafíos y cambios, en el liderazgo y el trabajo en equipo, es por ello que se han convertido en factores críticos para el éxito y la sostenibilidad en las instituciones públicas. El liderazgo fomenta la capacidad de los funcionarios y supervisores para ejercer una influencia positiva sobre los empleados, canalizando sus esfuerzos y energías hacia la consecución de los objetivos institucionales. Además de ello el liderazgo es una característica muy importante en diversos ámbitos alrededor del mundo. Por otro lado, el trabajo en equipo también es importante, si enfatizamos nuestras metas a través de trabajo en equipo. Dada una introducción del tema, esta investigación está constituida por los siguientes capítulos:

En el Capítulo I: Se presenta el contexto y la problemática que motiva la investigación, identificando las necesidades y desafíos en relación al liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad. Se formulan las preguntas de investigación que guiarán el estudio y se establece la importancia.

En el Capítulo II: Se definen de manera clara y precisa los objetivos que se buscan alcanzar con la investigación. Se establecen los propósitos generales y específicos que orientarán el desarrollo del estudio, delineando las metas a alcanzar y los resultados esperados.

En el Capítulo III: Se realiza una revisión de la literatura sobre el liderazgo y el trabajo en equipo. Se presentan los antecedentes de investigaciones que respaldan la importancia. Se desarrolla el marco conceptual que fundamenta teóricamente el estudio, abordando las teorías y enfoques relevantes en relación al liderazgo y trabajo en equipo.



En el Capítulo IV: Se plantean las hipótesis que serán contrastadas durante la investigación, estableciendo las relaciones esperadas entre las variables de estudio. Se define la operacionalización de las variables, especificando cómo serán medidas y evaluadas a lo largo del estudio.

En el Capítulo V: Se detalla el enfoque de investigación, los métodos utilizados, el tipo de investigación, la población y muestra seleccionada, así como la técnica de estudio empleada. Se describen los procedimientos y herramientas utilizadas para la recolección y análisis de datos, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados.

En el Capítulo VI: Se presentan las tablas obtenidas a través del análisis de los datos recolectados y procesadas en SPSS. Además, se discuten los resultados en relación al marco teórico y las hipótesis planteadas, se extraen conclusiones significativas y se formulan recomendaciones para futuras investigaciones.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1 Planteamiento del problema

Actualmente el liderazgo presenta importancia dentro de muchos ámbitos, lo que genera un gran impacto ya que es esencial, para guiar, inspirar, tomar decisiones y fomentar el crecimiento y el éxito en los elementos de muchas empresas. Se sabe que un buen liderazgo contribuye al funcionamiento eficiente de grupos, organizaciones y comunidades, y puede marcar la diferencia en la consecución de metas y en la construcción de un mundo mejor.

Clerc et al. (2006) indican que un liderazgo deficiente obstaculiza nuestra capacidad para establecer canales de comunicación efectiva, lo que resulta en la ineficaz resolución de conflictos, creando divisiones dentro de grupos de trabajo. El trabajo se vuelve más individualizado, se debilita el sentido de pertenencia, y los objetivos y metas carecen de claridad. El trabajo en equipo y la salud familiar se ven obstaculizados, lo que lleva a una percepción negativa del ambiente laboral en la mayoría de los casos.

De esta manera se puede observar que para generar un buen trabajo en equipo es necesario que exista liderazgo en los diversos grupos de trabajo, ya que esto beneficia y no repercute de manera negativa en las instituciones o



ámbitos de trabajo donde se quiere mejorar continuamente antes que lo contrario.

Cardona y Wilkinson (2006) indican que cuando un grupo de personas se une en busca de un objetivo compartido, se puede hablar de trabajo en equipo, pero la complejidad radica en que no siempre se logra una verdadera colaboración y resultados de trabajo en equipo; el desafío actual se centra en cómo lograr que el trabajo en equipo sea efectivo, es decir, cómo alcanzar una colaboración genuina en la que cada miembro del equipo entienda las interconexiones entre ellos y aproveche al máximo sus habilidades, conocimientos y experiencias específicas en función de un objetivo común. Cada miembro tiene una personalidad única y un conjunto de competencias que deben coordinarse de manera armoniosa para lograr el éxito del equipo, lo que resalta la importancia de todas estas contribuciones para la eficacia del trabajo en equipo.

Internacionalmente, en una investigación realizada por Santander y Lara (2024) finalmente, constataron que el liderazgo debe ser un talento esencial en el ámbito institucional. Además, conocieron la importancia del desarrollo del capital humano como factor estratégico para el crecimiento continuo, la productividad y la ventaja competitiva de las empresas. Compartieron una larga conversación sobre el liderazgo en el contexto de la institución y finalmente coincidieron en que el liderazgo cultural es necesario para influir en los demás y adaptarse a lo que se requiere dentro de una organización.

El liderazgo cada vez toma más importancia en diferentes instancias de trabajo, por lo cual es importante que se tome en consideración prioritaria en pro



de las mejoras continuas de todas las instituciones a nivel mundial, nacional, regional y local.

Leiva (2024) se realizó una investigación sobre liderazgo en el desarrollo organizacional en una Micro Red de Salud, ubicada en la ciudad de Lima, donde se estableció que dicha influencia se daba a partir de la percepción de sus trabajadores, notando precisamente un efecto beneficioso sobre la cultura organizacional afectando los hábitats de interacción de los participantes, la interrelación entre ellos y más aún con sus observadores colaborativos, las actividades de coworking del equipo, regulando con ello al final cómo se difunde la información entre estos grupos dispersos. Con base en estos resultados, el liderazgo transformacional emergió como un factor clave para la construcción de una cultura organizacional positiva, interrelaciones saludables entre los miembros de la entidad y la cooperación en equipo, impulsar una comunicación efectiva en el seno de la organización, incentivar la formación del personal. y aumentar la satisfacción de los empleados.

Castro y Misari (2024) La investigación de este tema se lleva a cabo en San Miguel, y sus hallazgos los llevan a creer que existe alguna correlación positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. El estudio también utiliza otro conjunto de desarrollos de investigación, incluidos el trabajo del trabajador y el logro (reconocimiento, como tal, obligación, etc.), nos dice que son los más relevantes para este problema específico y muchos de ellos muy importantes también en nuestro estudio.



## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema principal

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?

### Justificación teórica

La investigación tiene como objetivo desarrollar un marco teórico que permita mejorar el desempeño de las organizaciones. El trabajo en equipo es un componente esencial de las organizaciones, pero ha sido un tema poco estudiado. Esta investigación busca profundizar en el trabajo en equipo para identificar los factores que lo afectan y proponer soluciones a los problemas que presenta.



## **Justificación práctica**

La investigación permitió desarrollar una herramienta para evaluar el trabajo en equipo. Esta herramienta puede ser utilizada para identificar los factores que afectan al trabajo en equipo y proponer soluciones a los problemas que presenta. El enfoque cuantitativo utilizado en la investigación permitió llevar a cabo un estudio riguroso y replicable.

## **Justificación metodológica**

Tomando en cuenta la metodología usada para poder realizar esta investigación, enfatizamos el uso de esta de acuerdo a la naturaleza de las variables, los objetivos de investigación, y los métodos existentes según sea el caso, por ello las pruebas de comprobación de hipótesis se plantean de la manera adecuada, con la intención de generar información importante de manera local, y que estas puedan servir como antecedente, para futuras investigaciones relacionadas a las variables de estudio o la ubicación.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.

#### 2.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.
- Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.
- Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.
- Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1 Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Mosquera et al. (2024) realizaron una investigación cuyo propósito de estudio consistió en analizar la influencia del liderazgo organizacional en el trabajo en equipo para la identificación y solución de problemas relacionados con la juventud en el Grupo Juvenil Fe Colectiva de Padilla, Cauca, durante el año 2022. Esto lo lograron al examinar las características del liderazgo organizacional y el trabajo en equipo juvenil, así como los factores que impulsan estos elementos. La investigación la llevaron a cabo mediante un enfoque cualitativo y un enfoque descriptivo-interpretativo, empleando entrevistas semiestructuradas. Los resultados que encontraron señalan deficiencias en el grupo, particularmente en la falta de liderazgo, específicamente de índole organizativa; por lo tanto, concluyeron que se requiere apoyo psicosocial para potenciar el conocimiento social y mejorar el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo juvenil desde una perspectiva social.

Rodríguez y Chaparro (2024) tuvieron como propósito central de esta investigación identificar las habilidades de liderazgo y empresarial más relevantes entre las mujeres que residen en las zonas rurales del municipio de



Siachoque. Este estudio se estructuró en tres etapas: en la primera se recopilaron datos sociodemográficos, en la segunda se analizaron las categorías de habilidades de liderazgo y empresariales, y en la tercera se describieron los resultados cualitativos. El enfoque metodológico adoptado es cualitativo y de carácter descriptivo, empleando un diseño de investigación-acción. Se realizó una encuesta a mujeres de áreas rurales. Los resultados muestran que las características más significativas para que las mujeres rurales de Siachoque, Boyacá sean líderes y emprendedoras son: capacidad de diálogo; toma de decisiones; planificación y organización; solución de problemas; adaptación. Por lo tanto, estas habilidades son tan importantes para empoderar y ayudar a las mujeres rurales a superar las barreras únicas que enfrentan al vivir en sus comunidades y dedicarse a sus vocaciones como un negocio. Los resultados de esta investigación podrían ser útiles para diseñar ciertos programas de capacitación y educación. El objetivo de los programas propuestos sería mejorar las capacidades de liderazgo y emprendimiento entre las mujeres rurales, lo que podría llevarlas a participar en la construcción de una base económica y social en ese territorio.

Iza et al., (2023) en su investigación se centró en “analizar las estrategias que fomentan el trabajo en equipo en el ámbito educativo, específicamente a nivel universitario”, en el contexto de cambios provocados por nuevas tecnologías, la pandemia, y otros factores sociales, para ello empleó una metodología de investigación descriptiva para exponer las características del fenómeno de estudio, complementada con una revisión bibliográfica y el análisis de la información recopilada. Los resultados destacaron que el aprendizaje colaborativo y el uso de las TIC promueven la participación activa de los



estudiantes, permitiendo la construcción de conocimientos a través de la colaboración de ideas, logrando así los objetivos del trabajo en equipo, finalmente llegó a concluir, que existe estrategia efectivas para alcanzar un aprendizaje significativo en el entorno universitario.

Ruiz et al., (2023) en su investigación se centró en “explicar cómo el trabajo en equipo y la colaboración incentivan el desarrollo de habilidades blandas necesarias para relacionarse en diversos contextos sociales y laborales”, para ello dicha investigación documental fue orientada por preguntas clave sobre la relación entre trabajo en equipo, colaboración y habilidades blandas para la ciudadanía democrática. También se indagó sobre las características de los equipos y grupos donde se desarrollan estas habilidades, y si la experiencia, diversidad o conocimientos influyen en la eficacia del trabajo en equipo y la colaboración. Los resultados que llegó de la revisión documental indicaron que estos factores contribuyen significativamente a la mejora de las relaciones interpersonales, sociales y cognitivas dentro de los grupos, finalmente llegó a concluir el desarrollo de habilidades blandas mediante el trabajo en equipo y la colaboración fue crucial para fomentar relaciones más efectivas y armoniosas en diferentes entornos.

### **3.1.2. Antecedentes Nacionales**

Huapaya (2024) dispuso la finalidad de su estudio la cual fue examinar la influencia del liderazgo transformacional en el ambiente laboral de los empleados de la Municipalidad de Lurín. En cuanto a la metodología, se trata de una investigación básica realizada con una muestra de 250 colaboradores. El método utilizado fue correlacional (no experimental) y una técnica cuantitativa. El autor



de la investigación describe hallazgos que hacen necesario mejoras en las prácticas de liderazgo transformacional al interior del municipio con miras a garantizar una mejora en el clima organizacional, lo que a su vez facilitaría el cumplimiento exitoso de los objetivos establecidos en esta entidad pública. Además, se confirma que existe una relación entre estas variables.

Manuyama (2024) el objetivo de la investigación fue determinar la influencia del liderazgo en la gerencia y subgerencia en el año 2021, específicamente en lo que respecta a la emergencia de la pandemia mundial. Métodos: Este estudio descriptivo fue un diseño transversal y no se involucraron experimentos de esta manera. La conclusión que se puede inferir de esta variable es que su valor directo se refiere al nivel bueno/satisfactorio que clasifica, mostrando un efecto positivo en la gestión en tiempos de pandemia, según lo evaluado por los sujetos de estudio de los funcionarios directivos y su subgerencia a nivel municipal. Con base en los hallazgos obtenidos de esta investigación.

Ochoa (2024) Esta investigación tuvo como objetivo encontrar una respuesta sobre cómo la gestión del talento humano afecta las cualidades de liderazgo en los empleados. La clasificación de este estudio como una investigación básica y como tal, se sustenta en los métodos descritos. El estudio aplica un diseño transversal que consta de no experimentos y de nivel correlacional causal. Como resultado de esto, se demostró sin derecho a apelación que existe tal cosa como la gestión local del personal que afecta el liderazgo en los equipos de trabajo con respecto a los municipios que se encuentran dentro del Cabo Norte en el año 2022.

Samajen (2024) se plantea el objetivo principal de su investigación el cual consistió en establecer la conexión entre el liderazgo participativo y la calidad de



vida laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui-Amazonas, en el año 2021. La investigación fue descriptiva, cuantitativa, correlacional utilizada en un enfoque y se empleó un diseño no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos por el autor se pueden utilizar para concluir que dentro de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, existe un Liderazgo Participativo en un 52%, una "buena" calidad y, el nivel de calidad de vida laboral ha alcanzado también el 51%. La seguridad laboral de los trabajadores, por otro lado, apareció solo débilmente correlacionada con las dimensiones de gestión de conflictos, mientras que se detectaron asociaciones estadísticamente significativas en la gestión de conflictos con respecto a la percepción de seguridad laboral justo después de TCSC. Esta relación fue significativa y positiva. Al mismo tiempo, también encontramos una relación positiva y significativa entre la motivación y la integración en el trabajo con colaboradores. Se consideró una buena relación. Se encuentra una relación positiva entre la dimensión de la motivación y la satisfacción laboral de los empleados, por lo que también se apoya la hipótesis propuesta H2, por lo que debería haber una relación positiva y significativa entre el liderazgo participativo con la calidad de vida laboral de los subordinados. Esto significa que alrededor del 53% de la calidad de vida laboral se ve afectada por el liderazgo participativo en la organización.

Tapia (2024) en su tesis se planteó examinar de qué manera el trabajo en equipo afecta el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Pachangara, Oyón, en el año 2022. En la realización del estudio se utilizó un enfoque metodológico de naturaleza de investigación básica cuantitativa y un nivel explicativo con un diseño no experimental. Al ser



preguntados sobre cómo llevan a cabo sus deberes y responsabilidades, el 46,9% afirmó que rara vez lo hacen o nunca han empezado a actuar en consecuencia. El 46,9% de los encuestados dijo que lo experimentan raramente o nunca cuando se les preguntó cuánto escuchan y entienden lo que sus colegas intentan comunicarles. Al ser preguntados sobre con qué frecuencia trabajan para alcanzar sus propios objetivos, el 28,1% dijo que rara vez o nunca. Casi la mitad de los que respondieron la encuesta y quieren trabajar para el municipio a largo plazo dijeron que casi nunca tienen la oportunidad. Sobre los suministros que necesitan para realizar su trabajo: el hecho de que el municipio proporcione equipos o materiales rara vez o nunca es visto como un problema por el 43,8%. Por último, pero no menos importante, el cuarenta y seis por ciento de los encuestados debe reconocer que casi nunca o nunca posee las habilidades técnicas necesarias para sus municipios. Como resultado, el autor concluye que un mayor nivel de cooperación entre los trabajadores empleados por la Municipalidad Distrital de Pachangara, Oyón, en el año 2022 afecta significativamente su desempeño laboral.

Lobo y Aguilar (2022) analizaron cómo el liderazgo organizacional incide en el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. El enfoque metodológico del que hicieron uso, se clasificó como investigación aplicada, con un nivel no experimental y un diseño descriptivo correlacional-causal. Los resultados iniciales les indicaron que se logró responder al objetivo principal, ya que el 28.1% de los participantes expresaron que el liderazgo organizacional se percibía como moderado y el comportamiento laboral resultaba en una calificación regular. Además, los resultados respaldaron la hipótesis central,



concluyendo que el liderazgo organizacional tuvo un impacto significativo en el entorno laboral.

### 3.1.3. Antecedentes Locales

Loja (2024) en su tesis de posgrado, decide evaluar el impacto del liderazgo transformacional en la colaboración en equipo del personal de enfermería en una clínica de Juliaca en 2024. Además de ser clasificable dentro de la investigación básica, el estudio también utiliza un enfoque cuantitativo, toma la forma de un diseño no experimental transversal y se etiqueta como una metodología correlacional causal exploratoria. Según los resultados del estudio, el 83,0% del personal de enfermería evaluó el liderazgo transformacional como el mejor posible y escribió que las necesidades de mejora de la calidad se definen como una colaboración adecuada entre sí. Por lo tanto, se determinó que hubo un efecto estadísticamente significativo del liderazgo transformacional en la colaboración del personal de enfermería en la clínica de Juliaca; esto representa el 98,7% de la población de la muestra.

Quispe (2023) esta investigación se realizó con el propósito de comparar la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en la empresa Hure's Contratistas y Servicios en Juliaca, 2023. El proceso involucrado en el análisis de datos fue una combinación de métodos cualitativos y deterministas. Esta investigación fue de tipo aplicativo y se encontró por nivel correlacional y diseño transversal diferente al experimental. El tamaño de la población fue de treinta; la muestra se elaboró de la totalidad de las treinta personas. La encuesta dice Los hallazgos fueron que el método utilizado fue una encuesta diagnóstica y el instrumento utilizado fue un cuestionario. La confiabilidad se probó realizando el análisis estadístico "Alfa de Cronbach" que arrojó un resultado de 0.746 (74.6%),



lo que indica una consistencia interna adecuada para el instrumento en su conjunto. La estadística de Pearson fue 0.611 o 61.1% El valor P fue 0.033 que estuvo por debajo del valor Alfa de 0.05 calculado utilizando el Taub de Kendall Este estudio encontró un vínculo estadísticamente significativo entre la efectividad del trabajo en equipo y el clima organizacional.

Paredes (2023) el objetivo de esta investigación fue explorar la relación entre la motivación en equipos de trabajo y el desempeño docente. Se desarrolló dentro de un paradigma cuantitativo, empleó lógica criptográfica y pensamiento deductivo-inductivo, metodología científica, procedimientos metodológicos en las etapas de análisis y validación (analítico), diseño descriptivo correlacional. El tamaño de la muestra fue de 105 docentes, con una población de 250 educadores. Los instrumentos fueron encuesta y cuestionario y los datos obtenidos fueron analizados mediante el software SPSS versión 25. De acuerdo con los hallazgos, se encontró una relación causal confirmada entre la motivación en equipos de trabajo y el desempeño docente con un margen de error de 0.5%, nivel de significancia de 95% y evidencia suficiente. Además, se encontró que existen vacíos en el estudio que deben investigarse más a fondo.

Huanca (2023) se le encargó "Desarrollar un sistema web que permita monitorear las tareas de las personas de un equipo de trabajo de un proyecto específico" en su lugar de trabajo y lo cumplió. Y logró hacer un sistema web que permite tomar nota de las tareas asignadas a los miembros del equipo de trabajo en un proyecto, y que pueda retransmitirse de manera follow-logics o algo así. Desarrollado con software libre, el sistema que se presenta como una opción para la creación de proyectos, asignación de usuarios y actividades es ACATAV-SIGEAC que permite la actualización del estado de las tareas contribuyendo a



un mejor control de la ejecución de las mismas, mejoró la gestión de tareas en el municipio de Vilquechico, mostrando el estado de las tareas en tiempo real a través de una nueva herramienta informática que facilita conocer cada una de ellas., aplicó diagramas UML para el análisis y diseño del sistema para que se pueda estructurar la rutina correctamente en la implementación de los lenguajes de programación PHP y MySQL reduciendo los costos de desarrollo y facilitando la resolución de problemas técnicos permitió obtener un producto eficiente, concluyó mejoró significativamente el control sobre las tareas asignadas en todo momento.

Chavez (2023) Básicamente, el objetivo principal de esta investigación fue “establecer una relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Provincial de PUNO”. Este fue un estudio cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal de tipo no experimental. Recolección de datos Los datos para abordar la pregunta de investigación se recolectaron a través de una encuesta (dos cuestionarios) aplicada a una muestra de 198 empleados con el fin de explorar los estilos de liderazgo y la productividad. Con base en los resultados de la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman, se encontró que existe una asociación moderada y significativa (valor  $p < 0,05$ ) entre el estilo de liderazgo y los niveles de productividad laboral. Además, se encontró que el estilo de liderazgo predominante es el democrático (35,86%), el cual tiene relación con niveles de productividad laboral satisfactorios.



## 3.2 Marco teórico

### 3.2.1 Liderazgo

Cisco Networking Academy (2024) menciona que el liderazgo no se limita a desempeñar roles de gestión o supervisión, ser un líder implica poseer las habilidades, cualidades y características necesarias para inspirar y movilizar a otros en la realización de proyectos o ideas. En el caso de un estudiante que comienza a trabajar en un puesto de nivel básico o de un ejecutivo en ciernes que está ascendiendo en la escala corporativa, es necesario demostrar potencial de liderazgo. Y esto es así, independientemente del puesto que ocupes. Una habilidad clave que debes poseer en cada etapa de tu carrera es la capacidad de asumir responsabilidades y motivar a otros para que alcancen sus objetivos. Por lo tanto, es importante que empieces a comportarte como un verdadero líder incluso si estás en las primeras etapas de tu carrera profesional. Para demostrarle a tu supervisor o a tus superiores que estás listo para trabajar más y, muy posiblemente, para un ascenso, puede ser muy ventajoso mostrar iniciativa, dedicación, persistencia y previsión desde el principio. Para ello existe teorías de liderazgo en las entidades financieras como las cajas de ahorros las cuales son:

- **Liderazgo Situacional:** Propuesta por Paul Hersey y Ken Blanchard en 1969, esta teoría sostiene que no existe un estilo de liderazgo único para todas las situaciones (Banco Santander, 2023). Los líderes deben evaluar cada contexto y ajustar su estilo en función de factores como las características de los seguidores y las demandas de la tarea. En una caja de ahorro, el líder debe adaptarse al nivel de madurez y experiencia de su equipo, brindando más dirección y apoyo a quienes lo necesiten.



- **Teoría de los Rasgos:** Identificada por Ralph Stogdill, esta teoría se centra en los rasgos de personalidad, habilidades y características que diferencian a los líderes de quienes no lo son (Loaiza, 2023). Según Stogdill, un líder efectivo en una entidad financiera debe tener rasgos como motivación, responsabilidad, persistencia, autoconfianza y capacidad de influencia. Cualidades como la empatía y la comunicación efectiva son fundamentales para liderar equipos en el sector bancario.
- **Estilo y Comportamiento:** Enfatiza cómo actúan y se comportan los líderes, centrándose en dos aspectos: la orientación a las tareas y la orientación a las relaciones (Ojeda, 2017). En una caja de ahorro, los líderes deben enfocar en lograr objetivos de negocio manteniendo relaciones positivas con su equipo y clientes. Un estilo participativo y de apoyo es clave para motivar al personal y brindar un servicio de excelencia.

### 3.2.1.1 Cualidades de liderazgo

Vantage Circle (2024) hace un artículo web donde menciona muchas cualidades que te hacen un buen líder, las más importantes vienen a ser las siguientes:

- **Integridad:** Los líderes en el mundo empresarial reconocen que la integridad es fundamental para un liderazgo efectivo, y deben mantener firmes sus convicciones. En cualquier circunstancia, un líder destacado motiva a través de sus principios sin ceder; No se limite a decir que hará algo para solucionar esos problemas ni intente tomar atajos, porque eso pone a sus ídolos y acciones por delante de usted mismo. En un entorno competitivo en constante cambio, es esencial adherirse a la ética y la



moralidad y mantener estos compromisos para lograr el éxito a largo plazo.

- **Innovación:** Un líder innovador no solo es un genio creativo con ideas que invitan a la reflexión, sino que también capacita a las personas y les ofrece el espacio para crear las suyas propias. Siempre habrá personas que tengan grandes ideas pero que carezcan del impulso, la pasión o el coraje para dar los siguientes pasos con ellas. Sin embargo, el liderazgo innovador no se clasifica como tal. Aquellos con la mentalidad de invención están constantemente listos para nuevas conversaciones y posibilidades. No solo escuchan a todos, sino que estimulan a los demás para que también propongan soluciones creativas.
- **Visionario:** Un líder con visión posee discernimiento y se encuentra motivado e inspirado por la posibilidad de lo que una empresa puede alcanzar. Estos líderes se esfuerzan por el beneficio colectivo y se mantienen al día con los cambios y evoluciones a lo largo del tiempo. La clave para ser un líder visionario radica en mantener una visión a largo plazo con constancia y en asegurarse de que todos estén comprometidos en el proceso. Un líder visionario sin duda en tomar riesgos y adoptar decisiones poco convencionales.
- **Actitud justa:** Los líderes efectivos son imparciales tanto con sus empleados como en los procedimientos organizacionales. Valoran lo positivo y siempre dejan espacio para que todos avancen juntos. Comprenden que nunca se ha alcanzado un logro sustancial con actitudes injustas y parciales. A pesar de esto, la durabilidad de los resultados siempre queda en tela de juicio. Los líderes competentes mantienen a raya



los prejuicios y la injusticia, y fomentan una cultura que no respalda ni tolera tales actitudes.

- **Humildad:** Lamentablemente, aunque esta no es la primera virtud que se nos viene a la mente cuando se habla de liderar con éxito, la humildad es una de las características más importantes que debe adquirir un líder exitoso. Además, la humildad suele verse a través de la lente de otros rasgos de personalidad fuertes que desempeñan un papel en el liderazgo. Los líderes que son humildes y comprometidos comprenden que el liderazgo implica trabajar en pro del bien común, no en la dominación. Reconocen sus propias fortalezas y debilidades, y siempre tienen un deseo constante de aprender y aportar más.

### 3.2.1.2 Influencia idealizada

Rojero et al. (2019) indica que la influencia idealizada se refiere al grado de confianza y respeto que los subordinados tienen hacia su líder. A menudo, esto los lleva a idealizar al líder como un modelo a seguir, y también se identifican con él, compartiendo su visión, al igual que sus compañeros. Esta situación fomenta comportamientos en los seguidores que buscan ser dignos de confianza, ya que no desean cometer errores frente a un líder al que idealizan.

De la misma forma Mendoza y Ortiz (2006) tienen su opinión acerca de este enfoque, y mencionan que tienen un propósito claro, por ello los líderes de este tipo son considerados carismáticos y son vistos por sus seguidores como personas con una gran ética, confiabilidad e integridad. Se enfrentará a las crisis con valentía y compartirá los triunfos con su equipo. Por esta razón, este estilo de liderazgo abarca dos dimensiones que abordan las cualidades personales del



líder y su comportamiento. Una frase típica que ejemplifica este enfoque sería:

"Si considera que es lo correcto, entonces..."

Los atributos individuales de los líderes auténticos incluyen un ejemplo perfecto: influencia idealizada. Las consecuencias del estilo de liderazgo ideal se pueden ver en las organizaciones financieras, como los bancos de ahorros, los medios entre los empleados, etc. para desempeñarse y el grado de participación. Los empleados muestran el nivel de desempeño y la satisfacción de participación de los empleados, lo que demuestra que los directores financieros están sinceramente interesados en trabajar durante un largo período en la misma organización. Influencia idealizada (carisma/leyendas): cuando un líder tiene la capacidad de ser alguien a quien sus seguidores admiren y se asegura de que haya confianza, respeto y afecto tanto para el líder como para los seguidores. (Calderón, 2019). Cuando los líderes en una caja de ahorro demuestran altos estándares éticos, toman decisiones difíciles y se sacrifican por el bien del equipo, inspiran a sus colaboradores a emular su ejemplo.

Según Bass y Avolio (2004), los líderes con influencia idealizada se caracterizan por:

- Transmitir una visión y misión clara que genera entusiasmo y compromiso en los empleados
- Demostrar convicciones y tomar posiciones firmes, aun cuando implique riesgos
- Enfatizar la importancia de tener un propósito colectivo que trasciende los intereses individuales
- Celebrar los logros del equipo y reconocer los esfuerzos de cada miembro



### 3.2.1.3 Motivación inspiracional

Un estilo de liderazgo se denomina liderazgo motivador e inspirador, que se refiere a una persona que inspira y alienta a individuos o grupos a desempeñarse al máximo nivel. Esta estrategia es particularmente útil en instituciones de efectivo debido a la gran dependencia de este grupo de empleados para el servicio al cliente, el procesamiento de transacciones y la protección de activos.

Mendoza y Ortiz (2006) los expertos coinciden en que un líder de este tipo posee una serie de habilidades y cualidades que lo distinguen en su capacidad para inspirar y motivar a las personas hacia un rendimiento superior. Este líder no solo es capaz de generar resultados excepcionales, sino que también tiene la habilidad de obtener esfuerzos adicionales de su equipo y persuadir a sus seguidores de su competencia y capacidad para alcanzar metas desafiantes. Además, este líder fomenta activamente la disposición para el cambio dentro de la organización, reconociendo la importancia de la innovación y la adaptabilidad en un entorno empresarial en constante evolución. Promueve una diversidad de intereses y puntos de vista, reconociendo que la heterogeneidad en el equipo puede conducir a una mayor creatividad y soluciones más efectivas. Su frase característica, "Confío en que den lo mejor de sí...", refleja su creencia en el potencial de cada individuo y su capacidad para contribuir de manera significativa al éxito colectivo del equipo. Es decir, este tipo de líder es un agente de cambio y motivación que impulsa a su equipo hacia la excelencia y el logro de resultados sobresalientes.

Durán y Castañeda (2015) este estilo de liderazgo se distingue por la forma en que los líderes toman medidas para empoderar a su equipo y hacer que



participen de manera activa en la consecución de los objetivos organizacionales alineados con la visión de la empresa. Estos líderes no se limitan a dar órdenes, sino que crean una cultura de responsabilidad e influencia que hace que los miembros del equipo se sientan capacitados para elegir por sí mismos y aportar nuevas ideas. Aparte de la mayor sensación de autonomía y propiedad, esto también refuerza una identidad compartida con la empresa y la lealtad a sus objetivos. Además, estos líderes también pueden inspirar y motivar a sus equipos, lo que a su vez conduce a un mayor rendimiento del equipo y una mayor satisfacción laboral. Esto significa incluir a sus empleados en la toma de decisiones y el establecimiento de objetivos. Al final, con este tipo de liderazgo, la organización no solo funciona bien porque el equipo está trabajando para lograr lo que la empresa quiere lograr, sino que también facilita un entorno de trabajo diseñado específicamente para todos los involucrados en la producción, lo que los involucra y los enriquece.

#### **3.2.1.4 Estimación intelectual**

La estimación intelectual sobre el liderazgo en una entidad financiera como una caja de ahorros implica la capacidad de evaluar y comprender cómo el liderazgo afecta a todos los aspectos de la organización, desde la cultura corporativa hasta la eficacia operativa y la satisfacción del cliente. Implica analizar cómo los líderes dentro de la entidad financiera inspiran, motivan y guían a sus equipos hacia el logro de los objetivos organizacionales, así como cómo fomentan un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Durán y Castañeda (2015) En consonancia con los autores de un artículo sobre liderazgo, se destaca que en la estimación intelectual, los líderes no solo



guían y dirigen a sus seguidores, sino que también implementan acciones estratégicas que les ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo. Esto se logra al involucrar activamente a los miembros del equipo en la reflexión y el análisis de cuestiones organizativas significativas. En lugar de simplemente impartir órdenes o instrucciones, estos líderes fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y participativo en el que se valora y se promueve el intercambio de ideas y perspectivas. Al hacerlo, no solo se fortalece el compromiso y la motivación de los empleados, sino que también se potencia su capacidad para pensar críticamente y encontrar soluciones innovadoras a los desafíos organizativos. Además, al proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, estos líderes demuestran su compromiso con el crecimiento personal y profesional de sus seguidores, lo que a su vez fortalece la cohesión del equipo y fomenta un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor. En última instancia, este enfoque de liderazgo no solo beneficia a los individuos y al equipo en su conjunto, sino que también contribuye al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

Mendoza y Ortiz (2006) señalan que este enfoque de liderazgo no solo implica dirigir o dictar órdenes, sino que también implica capacitar a los demás para que reflexionen sobre los problemas y desarrollen sus propias habilidades. A menudo, este estilo se encuentra más comúnmente entre padres, quienes fomentan la autonomía y el pensamiento crítico en sus hijos al hacer preguntas reflexivas y alentarlos a encontrar soluciones por sí mismos. Sin embargo, en el contexto empresarial, este enfoque se utiliza con menos frecuencia, a pesar de sus beneficios potenciales para promover un ambiente de trabajo colaborativo y empoderador. Una frase característica que ilustra este estilo de liderazgo es:



"¿Cuál es su plan para abordar...?", que invita a los miembros del equipo a asumir la responsabilidad de identificar y resolver problemas, promoviendo así la autonomía y la iniciativa. Al adoptar este enfoque, los líderes no solo fortalecen las habilidades y la confianza de sus seguidores, sino que también fomentan un sentido de propiedad y compromiso con los objetivos organizacionales, lo que a su vez contribuye al éxito a largo plazo de la empresa.

### **3.2.1.5 Consideración individualizada**

La Consideración individualizada sobre el liderazgo en una entidad de caja se refiere a la capacidad de los líderes de esta institución financiera para tratar a cada miembro de su equipo de manera personalizada y teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y habilidades únicas. En lugar de adoptar un enfoque uniforme para dirigir a todo el equipo, los líderes que practican la consideración individualizada se esfuerzan por entender a cada empleado de manera individual y adaptar su estilo de liderazgo y sus acciones de acuerdo con las características y circunstancias específicas de cada uno. Esto implica escuchar activamente a los empleados, brindarles retroalimentación constructiva y apoyo personalizado, así como fomentar un ambiente de trabajo en el que cada individuo se sienta valorado y reconocido. La consideración individualizada es fundamental para construir relaciones sólidas y de confianza entre los líderes y los miembros del equipo, y para promover la motivación, el compromiso y el rendimiento óptimo en la organización.

Mendoza y Ortiz (2006) resaltan que esta dimensión del liderazgo implica una atención especial hacia cada miembro del equipo, comprendiendo y abordando sus necesidades individuales. Esto incluye mostrar cuidado y compasión hacia los empleados, así como crear desafíos y oportunidades que



les permitan crecer y desarrollarse en su trayectoria profesional. El líder que encarna esta dimensión se caracteriza por ser un oyente atento y un comunicador efectivo, capaz de establecer una conexión personal con cada miembro del equipo. Este estilo de liderazgo se sitúa en la vanguardia entre los estilos de liderazgo transformacional, ya que se enfoca en inspirar y motivar a través de relaciones auténticas y significativas. Una frase que ejemplifica este enfoque podría ser: "Me preocupa su desarrollo profesional y su futuro en esta organización", reflejando la genuina preocupación del líder por el crecimiento y el bienestar de cada miembro de su equipo. Es decir, la consideración individualizada en el liderazgo no solo promueve un ambiente de trabajo más humano y colaborativo, sino que también impulsa el compromiso y el rendimiento de los empleados a través del apoyo y la atención personalizada.

En lo que respecta a la consideración individual, Durán y Castañeda (2015) la distinción relevante que se hace sobre este tipo de liderazgo se centra en la capacidad única de estos líderes para identificar y atender las necesidades individuales de cada miembro de su equipo de manera personalizada. Esta atención individualizada no se limita solo a reconocer las habilidades y competencias de cada persona, sino que también implica comprender sus motivaciones, preocupaciones y aspiraciones personales. Estos líderes están comprometidos no solo con el éxito organizacional, sino también con el bienestar y la satisfacción de sus empleados en el entorno laboral. A través de un enfoque centrado en las personas, estos líderes crean un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados, escuchados y apoyados, lo que contribuye significativamente a su compromiso y lealtad hacia la organización. Además, al abordar las necesidades individuales de sus empleados, estos líderes pueden



adaptar sus estrategias de liderazgo y gestión para maximizar el potencial de cada miembro del equipo, lo que resulta en un rendimiento óptimo y en la consecución de los objetivos organizacionales de manera más efectiva. Es decir, la capacidad de estos líderes para ofrecer una atención personalizada a sus empleados no solo fortalece las relaciones en el lugar de trabajo, sino que también impulsa la productividad, la retención del talento y el éxito a largo plazo de la organización.

Según Ortiz et al., (2010) la Consideración Individualizada implica que el líder se preocupa por sus seguidores a nivel personal, detectando y atendiendo sus necesidades individuales, cumpliendo funciones inspiradoras y transformadoras. Esta dimensión resalta la importancia de que el líder se enfoque en conocer a cada miembro de su equipo, brindando apoyo y orientación personalizada para potenciar su desarrollo y crecimiento.

En una entidad de caja, un líder que practica la Consideración Individualizada puede:

- Estar atento a las necesidades y preocupaciones individuales de sus colaboradores
- Brindar apoyo emocional y profesional para el desarrollo de habilidades y competencias
- Adaptar su estilo de liderazgo a las características y preferencias de cada miembro del equipo
- Actuar como mentor y facilitador del crecimiento personal y profesional de sus seguidores



## 3.2.2 Trabajo en equipo

En el contexto de las instituciones financieras, el "trabajo en equipo" es la forma en que los trabajadores de distintos departamentos y en diferentes niveles cooperan y trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes; de manera de brindar un servicio de valor agregado a sus clientes. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo se refiere al trabajo que realiza un grupo de trabajadores en colaboración, compartiendo información, habilidades y recursos para realizar tareas y proyectos de manera eficiente y eficaz. Esto puede implicar la colaboración en la atención al cliente, la gestión de transacciones financieras, el desarrollo e implementación de estrategias comerciales, entre otros aspectos relacionados con las operaciones bancarias. El trabajo en equipo en una entidad de caja es fundamental para garantizar un servicio al cliente óptimo, la maximización de los resultados financieros y el logro de los objetivos organizacionales.

Psychology Today (2024) el trabajo en equipo, una práctica fundamental en diversos aspectos de la vida, implica la colaboración y cooperación con otros individuos para alcanzar una meta compartida. Esta habilidad es esencial en múltiples contextos, tanto en el entorno laboral, donde la sinergia entre colegas puede llevar a la innovación y el logro de objetivos empresariales, como en el ámbito personal, donde el trabajo en equipo puede fortalecer relaciones y enfrentar desafíos de manera más efectiva. Incluso en actividades recreativas o deportivas, el trabajo en equipo es clave para el éxito, ya que permite aprovechar las fortalezas individuales de cada miembro para alcanzar un objetivo común. Aunque hay momentos en los que actuar de forma individual puede ser necesario o apropiado, desarrollar la capacidad de trabajar en equipo de manera armoniosa



es una destreza esencial que puede potenciar el éxito de prácticamente cualquier individuo. Al fomentar la comunicación efectiva, la cooperación y el respeto mutuo, el trabajo en equipo no solo aumenta la eficiencia y la productividad, sino que también promueve un ambiente de apoyo y camaradería que contribuye al bienestar y al éxito tanto a nivel personal como profesional. Es decir, el trabajo en equipo es una habilidad valiosa que puede marcar la diferencia en la consecución de metas y el desarrollo personal de las personas en todos los aspectos de la vida.

Según la teoría del trabajo en equipo, Personas de una comunidad que tienen habilidades diferentes pero complementarias cuando se unen para lograr el mismo objetivo, pueden alcanzar resultados superiores a los que podrían obtener individualmente (Licenciatura en RR.HH, 2002). En el contexto de una entidad de caja, el trabajo en equipo es fundamental para brindar un servicio de calidad, innovar en productos financieros y adaptarse a los cambios del sector.

Según Katzenbach y Smith, un equipo es "un pequeño número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, metas de desempeño y un enfoque por el cual se sienten responsables". En una caja de ahorro, los equipos deben estar conformados por colaboradores con diferentes perfiles y experiencias que, al complementarse, aporten soluciones integrales a los clientes.

Según Fainstein, "un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados". Para que un grupo de empleados de una entidad financiera se considere un equipo, deben tener una estructura organizativa que favorezca el trabajo conjunto, la solución de problemas de manera colaborativa y la asunción de responsabilidades compartidas.



### 3.2.2.1 Beneficios

Psychology Today (2024) acerca de los beneficios del trabajo en equipo menciona que esta incrementa la eficacia, ya que implica una distribución de la carga entre un mayor número de personas. Además, fortalece la responsabilidad y eleva el ánimo, al tiempo que disminuye el peligro de que un proyecto se desvíe si uno de los miembros del equipo falta o no puede aportar. También proporciona una oportunidad para que los integrantes del equipo adquieran conocimientos mutuamente y adquieran nuevas aptitudes a medida que avanzan en los proyectos. Por ello los autores mencionan los siguientes beneficios importantes.

- Los seres humanos son seres sociales por naturaleza. La misma existencia de la civilización es el resultado de la colaboración conjunta de innumerables individuos a lo largo de milenios.
- El análisis de la colaboración entre seres humanos puede ser beneficioso para investigadores, organizaciones y familias, permitiéndoles determinar cómo optimizar el trabajo en equipo en el futuro.
- Ya sea en la crianza de los hijos o en la gestión de un hogar ordenado, se requiere la cooperación y una distribución equitativa de las responsabilidades.
- De manera similar, en casi cualquier entorno laboral, un trabajo en equipo efectivo es esencial para alcanzar metas y satisfacer a los clientes.

### 3.2.2.2 Definir metas claras

La teoría del trabajo en equipo enfatiza la importancia de definir metas claras para lograr una colaboración efectiva y alcanzar resultados exitosos en una entidad de caja. Según los principios de esta teoría, establecer objetivos



específicos y compartidos es fundamental para orientar las acciones del equipo y garantizar la alineación en la consecución de metas comunes.

Jiménez (2009) Reflexionar sobre la definición de metas dentro de un equipo de trabajo es esencial para establecer una base sólida que guíe las acciones y esfuerzos colectivos. Cada meta delineada debe ir acompañada de la definición clara de un objetivo específico y realizable. Cuando todos los miembros del equipo comprenden y comparten una visión clara del objetivo final, se facilita enormemente el proceso para alcanzarlo, ya que se establece un marco de referencia común que orienta las decisiones y acciones individuales. En el contexto de un equipo de trabajo, las metas desempeñan una función vital al concentrar y alinear las contribuciones y la energía de cada miembro hacia un propósito compartido. Esto no solo aumenta la cohesión y el compromiso dentro del equipo, sino que también optimiza la eficiencia y la efectividad en la búsqueda de resultados. Por otro lado, la ausencia de una meta definida con claridad puede dar lugar a la dispersión de esfuerzos, la falta de alineación y la reducción del rendimiento del equipo. Por lo tanto, es imperativo que los líderes y miembros del equipo se aseguren de establecer metas concretas y alcanzables, comunicarlas de manera efectiva y trabajar en conjunto hacia su consecución. Cuando se comparte una meta completa y clara, se fortalece el sentido de propósito y la colaboración, lo que impulsa el éxito colectivo y la realización de logros significativos para el equipo y la organización en su conjunto.

Escobar (2012) la ausencia de objetivos definidos es uno de los atributos que pueden conducir al fracaso de los equipos, ya que, sin una dirección clara, los esfuerzos individuales tienden a dispersarse. Los objetivos actúan como puntos de enfoque que concentran y dirigen las contribuciones y la energía de



cada miembro del equipo hacia una meta común. Cuando no se establece un objetivo claro y compartido, los miembros del equipo pueden perderse en distintas direcciones, lo que resulta en una falta de alineación y cohesión. Esta falta de cohesión puede socavar la efectividad del equipo y afectar negativamente su desempeño, ya que se dificulta la colaboración y la coordinación entre sus integrantes. Por lo tanto, es fundamental que los equipos identifiquen y establezcan objetivos claros y alcanzables que proporcionen una guía clara y un propósito compartido para todos sus miembros. Al hacerlo, se fortalece la unidad del equipo y se optimizan las posibilidades de éxito en la consecución de sus metas.

La teoría del trabajo en equipo, se destaca que es esencial tener claro lo que se quiere lograr y reconocer las labores que cada miembro del equipo puede desarrollar para alcanzar el objetivo conjunto. Esta claridad en las metas permite que el equipo descubra las fortalezas individuales de sus miembros, lo que contribuye a un desempeño efectivo y armonioso (Licenciatura en RR.HH, 2002).

Además, Molina (2021) muestra lo crucial que es establecer los roles y las responsabilidades de cada miembro del equipo desde el principio para poder reducir el trabajo duplicado, eliminar las diferencias y aumentar la productividad general del grupo. Comprender a las personas de su equipo y saber en qué son buenas (y en qué no tanto) le permite cambiar las tareas de una manera más efectiva, lo que conduce a una mayor productividad y satisfacción para todos los involucrados.

En el contexto de una entidad de caja, donde la colaboración y la coordinación son fundamentales, la teoría del trabajo en equipo subraya la necesidad de establecer metas claras y específicas para que todos los miembros



del equipo enfoquen sus esfuerzos en la misma dirección. Esta práctica no solo impulsa la eficiencia y la efectividad del equipo, sino que también fortalece la cohesión, la motivación y el logro de objetivos comunes en el entorno financiero.

### 3.2.2.3 Asignar prioridades

Asignar prioridades de trabajo en equipo en las cajas se refiere al proceso de determinar y ordenar las tareas y responsabilidades de los empleados de una entidad financiera, como un banco o una cooperativa de crédito, de manera colaborativa y coordinada. En este contexto, la definición de prioridades, tal como la utilizamos a lo largo de este debate, es decir que se trata de aquellas acciones y actividades que deben realizarse antes que cualquier otra cosa para respaldar los objetivos de la empresa y las necesidades de los clientes. Esto puede ser cualquier cosa, desde lo que sugiere el título del puesto (atención al cliente, finanzas, etc.), hasta la resolución de problemas, la implementación de procesos para mejorar las operaciones y más. Cuando se establece como prioridad trabajar con otros, el objetivo es que se utilicen más recursos y estén disponibles para garantizar que se realicen las tareas más importantes. Por lo tanto, los miembros del equipo deben trabajar en colaboración, comunicarse bien y prepararse a fondo para garantizar que todas las acciones se realicen a tiempo.

Chingo y Ríos (2016) las autoras de una tesis que analizamos cómo evaluar los rasgos de colaboración, haciendo hincapié en que la productividad en esta área no es solo una cuestión de comprender lo que realmente se necesita para crear cohesión dentro de los grupos. A partir de su investigación, descubrieron que el grado en que cada individuo de un grupo se siente responsable de promover y luego mantener esta dinámica como parte de su propio trabajo es el



factor más importante para el éxito de la colaboración. Es decir, el compromiso individual de cada miembro del equipo con la mejora continua y el desarrollo del equipo en su conjunto es fundamental para el éxito y la productividad general del grupo. Esta perspectiva destaca la importancia de cultivar una cultura organizacional donde el trabajo en equipo sea valorado y fomentado como un objetivo compartido, impulsando así una colaboración más efectiva y una mayor cohesión entre los miembros del equipo.

La asignación efectiva de prioridades es crucial para el éxito del trabajo en equipo en cualquier organización, y esto es especialmente cierto en las entidades de caja, donde la eficiencia y la productividad son esenciales. Al priorizar las tareas de manera efectiva, los equipos de caja pueden optimizar su tiempo, recursos y esfuerzos para lograr sus objetivos de manera eficiente.

#### **3.2.2.4 Valorar las contribuciones**

Valorar las contribuciones de trabajo en equipo en las cajas se refiere al reconocimiento y aprecio por las acciones y esfuerzos colaborativos realizados por los empleados dentro de una entidad financiera, como un banco o una cooperativa de crédito. Esto implica reconocer y celebrar las contribuciones individuales y colectivas que han llevado al logro de objetivos compartidos, Desde la solución de problemas, la mejora de procesos o la prestación de un servicio de alta calidad a sus clientes. Establecer un entorno que valore el trabajo en equipo requiere un clima de colaboración abierta, participación activa de todos los miembros del equipo y reconocimiento de los éxitos y esfuerzos pero en el que todos tengan mérito. Ejemplos de ello son la realización de programas de



reconocimiento, la entrega de premios o incentivos, la retroalimentación positiva, la ayuda continua al desarrollo y crecimiento profesional de los empleados.

Los líderes según Chingo y Ríos (2016) el nivel de reconocimiento y aprecio hacia las contribuciones individuales en contextos familiares y empresariales juega un papel crucial en el fortalecimiento de relaciones interpersonales y el impulso de un ambiente laboral positivo. Es esencial cultivar esta característica de manera adecuada, ya que influye en la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los individuos tanto en la familia como en el ámbito laboral. Mostrar interés genuino en reconocer y valorar las contribuciones de los demás es una muestra de respeto y consideración, lo cual contribuye significativamente a construir relaciones sólidas y a fortalecer el tejido social en cualquier entorno. Además, la expresión de gratitud pública y la entrega de recompensas apropiadas no solo refuerzan el comportamiento positivo y el rendimiento sobresaliente, sino que también fomentan un clima de colaboración y apoyo mutuo. Por tanto, es fundamental promover una cultura que promueva el reconocimiento y la valoración de las contribuciones individuales, tanto en el seno familiar como en el ámbito empresarial, como parte integral de la construcción de relaciones saludables y el éxito organizacional.

### **3.3 Marco conceptual**

#### **Autoridad**

Tahull y Montero (2013) establecen que la autoridad es una relación que involucra a individuos distintos y que necesariamente se desarrolla en un contexto específico. Ninguna persona puede ostentar autoridad en todas las áreas; solo en campos en los cuales posee competencia y cuenta con el



reconocimiento de la sociedad. Además, la autoridad implica una relación que abarca a tres elementos: el individuo que ejerce la autoridad, la persona a la que afecta y el contexto en el que se manifiesta.

### **Autodesarrollo**

Rey y Hernandez (2008) indican que el autodesarrollo se basa en la importancia de la libertad, en este caso, la libertad de optar por participar o no en su propio proceso de "auto entrenamiento" en valores. La justificación radica en la idea de que, si deseamos ser coherentes con lo que defendemos, debemos comenzar por mostrar respeto hacia los trabajadores, empleados, colaboradores o asociados, permitiéndoles decidir por sí mismos si desean adoptar el código de valores de la organización a la que pertenecen.

### **Autocrítica**

López (2020) en su tesis menciona a diversos autores, por lo cual hasta este punto, ha constatado que la autocrítica está estrechamente asociada al malestar. Asimismo, ha observado que los enfoques teóricos predominantes que abordan la conceptualización de la autocrítica la conectan con la depresión o la relacionan con la sintomatología depresiva (como lo hacen, por ejemplo, Beck, 1983, 1996; Beck et al., 1979; Blatt, 1974; Blatt et al., 1982; Gilbert, 2014; Shahar, 2015).

### **Aportes**

Pérez y Merino (2022) mencionan que un aporte implica la entrega o realización de algo con la finalidad de brindar apoyo o contribuir a una causa. Por ejemplo: "La construcción de este comedor no habría sido posible sin la colaboración de los vecinos", "Ya contribuí con mi aporte para la compra de las camisetas del equipo", "El joven pudo viajar a China para una cirugía compleja gracias a la contribución del cantante".



## **Competente**

Ministerio de Educación (2024) la competencia demuestra que antes de poder ser competente, la persona debe comprender la situación a la que se enfrenta y luego considerar las distintas opciones disponibles para resolverla. Esto significa que uno tendría que reconocer sus propios poderes en forma de conocimiento y habilidad, luego analizar las combinaciones disponibles en su entorno que sean más adecuadas para un escenario y propósito particular, y por último debe seleccionar qué combinación debe realizarse. Por otro lado, la competencia implica el uso de ciertas características personales y habilidades socioemocionales que hacen que la persona sea más efectiva en el trabajo con la gente. Y esto significa que la persona debe escuchar atentamente sus experiencias subjetivas, evaluaciones personales y estados de ánimo. Estas dimensiones influirán en la evaluación de los cursos de acción y también afectarán realmente el comportamiento de un individuo sobre qué hacer.

## **Confianza**

Herreros (2004) indica que la confianza social o confianza generalizada se refiere a la creencia o mito en la confiabilidad de personas desconocidas, es decir, en individuos sobre los cuales no se dispone de información que indique si son dignos de confianza o no.

## **Dedicación**

Marcantonio (2017) indica que es un compromiso laboral elevado implica que los empleados sienten un fuerte sentido de propósito en su trabajo, están entusiasmados por realizar sus tareas, se sienten inspirados en lo que hacen, experimentan un alto nivel de satisfacción con sus labores y se sienten motivados para dar lo mejor de sí en su desempeño laboral. Este compromiso



no solo impulsa la productividad individual, sino que también contribuye al bienestar emocional y al éxito general en el ámbito laboral, lo que a su vez puede influir positivamente en el rendimiento de la empresa.

## **Diálogo**

El diálogo es una herramienta fundamental para la comprensión mutua, la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la construcción de relaciones. Puede ocurrir en una variedad de contextos, desde conversaciones informales entre amigos hasta negociaciones comerciales o debates formales.

## **Entusiasmo**

Jareño (2012) indica que el entusiasmo se trata de una disposición que se distingue por su habilidad para inspirar y orientar, impulsada por un interés genuino en la tarea. Es una combinación de motivación y actitud positiva que es susceptible de ser cultivada y que genera interés y movilización. El entusiasmo constituye una fuerza capaz de estimular y contribuir al aumento de la motivación en el grupo, y asegurar que el equipo u organización se mantenga unido en su esfuerzo hacia una meta compartida.

## **Estimulación**

La estimulación se refiere a la acción de promover, incentivar o activar una respuesta, actividad o desarrollo en un organismo, sistema o proceso. Puede aplicarse en diversos contextos, como la estimulación cognitiva en el aprendizaje, la estimulación física en el ejercicio, o la estimulación sensorial en el entorno.



## **Identificación con el trabajo**

Identificarse con el trabajo va más allá de solo mencionarlo, por ello es muy importante mencionar que las características más importantes dentro de este concepto son el compromiso, pasión, el sentido de preferencia, la auto eficiencia, el que se esté motivado, etc. Los roles que se toman en este caso brindan el sentido de orgullo, búsqueda de desarrollo.

## **Ideas creativas**

Palomo (2000) indica que la mayoría de las metodologías creativas parten de la premisa de que los miembros del grupo poseen ideas creativas que solo necesitan ser expresadas, sin considerar los objetivos y motivaciones individuales, el conocimiento adquirido y relacionado con sus experiencias laborales y profesionales, las posibles barreras generadas por el entorno organizativo, así como las dinámicas de autoridad y estatus entre los participantes. Estas técnicas se basan en la disposición emocional y el flujo potencial de ideas que el individuo genera en el momento.

## **Intereses propios**

Los intereses propios, también conocidos como intereses personales o egoístas, se refieren a las metas, deseos o beneficios que una persona busca para sí misma de manera individual, sin considerar necesariamente el bienestar o los intereses de los demás. Estos intereses suelen estar relacionados con el beneficio personal, la satisfacción de necesidades individuales o la maximización de ganancias y ventajas personales.



## **Motivación**

Soriano (2001) un objetivo o meta que se desea alcanzar, es un estado que resulta atractivo tanto para uno mismo como para los demás, y puede originarse por diversas razones, como la carencia, el malestar, la necesidad de alimento, el sufrimiento o la recompensa, entre otras. La motivación constituye un fundamento esencial en cualquier tipo de esfuerzo y puede ser influenciada por factores tanto internos como externos, incluyendo necesidades, intereses, metas, planos, atribuciones y la percepción de la propia capacidad para llevar a cabo una tarea.

## **Planificación**

Diputació Barcelona (2024) en su web indican que planificar es la acción de tomar decisiones sobre las actividades que se llevarán a cabo, mientras que programar implica tomar decisiones sobre el momento en que se llevarán a cabo esas. La programación conlleva la asignación de recursos clave, incluyendo el factor tiempo. Cuando se aplica a un equipo de trabajo, la programación se convierte en una instrucción ejecutiva, ya que implica la asignación de tareas específicas en momentos determinados.

## **Riesgos**

Chávez (2018) indica que el riesgo se puede describir como la posibilidad de que ocurra un daño o un problema de manera inesperada, es decir, la contingencia o proximidad de un evento no anticipado. Además, autores como Luhmann (1991) y otros mencionados en el texto sugieren que el riesgo es más que un simple concepto de gestión basado en términos cuantitativos; es un asunto de la



sociedad en el que se incorpora la toma de decisiones racionales (construcción social del riesgo), ya que, en última instancia, es el ser humano quien decide dónde vivir.

### **Visión compartida**

García et al. (2007) concuerdan en mencionar a (Maani y Benton, 1999) y (Senge et al., 1994) quienes indican que la visión compartida es una influencia de gran alcance, resultado de una mentalidad creativa y de un diálogo generativo, que está estrechamente relacionada con la capacidad de compartir la representación de lo que se busca lograr en la organización, promoviendo un compromiso colectivo hacia ese futuro deseado.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.

#### 4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.
- Existe relación significativa existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.
- Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.
- Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.

## 4.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables de estudio*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>LIDERAZGO</b>	<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competente</li> <li>• Modelo de identificación</li> <li>• Intereses propios</li> <li>• Riesgos</li> <li>• Sentido de autoridad</li> </ul>	Escala de Likert
	<b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Confianza</li> <li>• Visión compartida</li> </ul>	
	<b>ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideas creativas</li> <li>• Autocrítica</li> <li>• Estimulación</li> </ul>	
	<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicación</li> <li>• Diálogo</li> <li>• Autodesarrollo</li> </ul>	
	<b>DEFINIR METAS CLARAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Metas planeadas</li> </ul>	
	<b>ASIGNAR PRIORIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con el trabajo</li> <li>• Desarrollar la confianza como valor</li> </ul>	
	<b>VALORAR LAS CONTRIBUCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento oportuno de los aportes de los equipos</li> <li>• Importancia motivadora</li> </ul>	
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>		



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) indica que se fundamenta en una secuencia organizada de pasos con el propósito de comprobar suposiciones particulares. Aunque todo el proceso se sigue paso a paso de forma científica, cada fase también incluye la característica de redefinir según las necesidades. La ideación es la fase inicial, en la que debemos tener una idea y luego tenemos que conocer sus preguntas y objetivos de investigación. A continuación, se realiza una revisión exhaustiva de la literatura y, al mismo tiempo, se desarrolla un marco teórico. Se formulan preguntas, se establecen hipótesis y se reconocen y definen las variables adecuadas. A continuación, se prueban las hipótesis y se eligen casos o unidades de análisis para medir las variables en un entorno específico. Las mediciones recopiladas se analizan, se encuentran correlaciones y luego se extraen conclusiones sobre las hipótesis presentadas.

## 5.2 Método(s) aplicados a la investigación

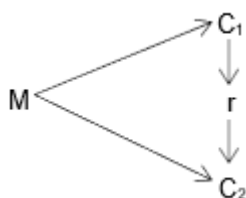
El método fue deductivo de acuerdo a Narváez y Villegas (2014) quienes llegan a argumentar que la deducción consiste en un procedimiento que se inicia desde lo más amplio y se dirige hacia lo más concreto, lo cual nos faculta para derivar conclusiones específicas a partir de principios generales, los que se plantean en esta investigación en los primeros capítulos.

## 5.3 Tipo de investigación

En cuanto al tipo de investigación, esta se clasificó como básica, según los tipos de investigación estos pueden ser básicos o aplicados, de acuerdo a Narváez y Villegas (2014) una investigación básica en dar aportes a los hallazgos de una investigación en situaciones prácticas. Su propósito principal es generar conocimientos puramente teóricos.

## 5.4 Nivel de investigación

Dado que el objetivo de este estudio es simplemente determinar la relación entre las dos variables que se analizan en este artículo, se lo clasifica como un estudio correlacional. Por ello, me disculpo: a continuación, se incluye un desglose completo de lo mencionado anteriormente:



Dónde:

M: Muestra



C1: Examinación del Liderazgo

C2: Examinación del Trabajo en Equipo

r: Relación entre C1 y C2

## 5.5 Diseño de investigación

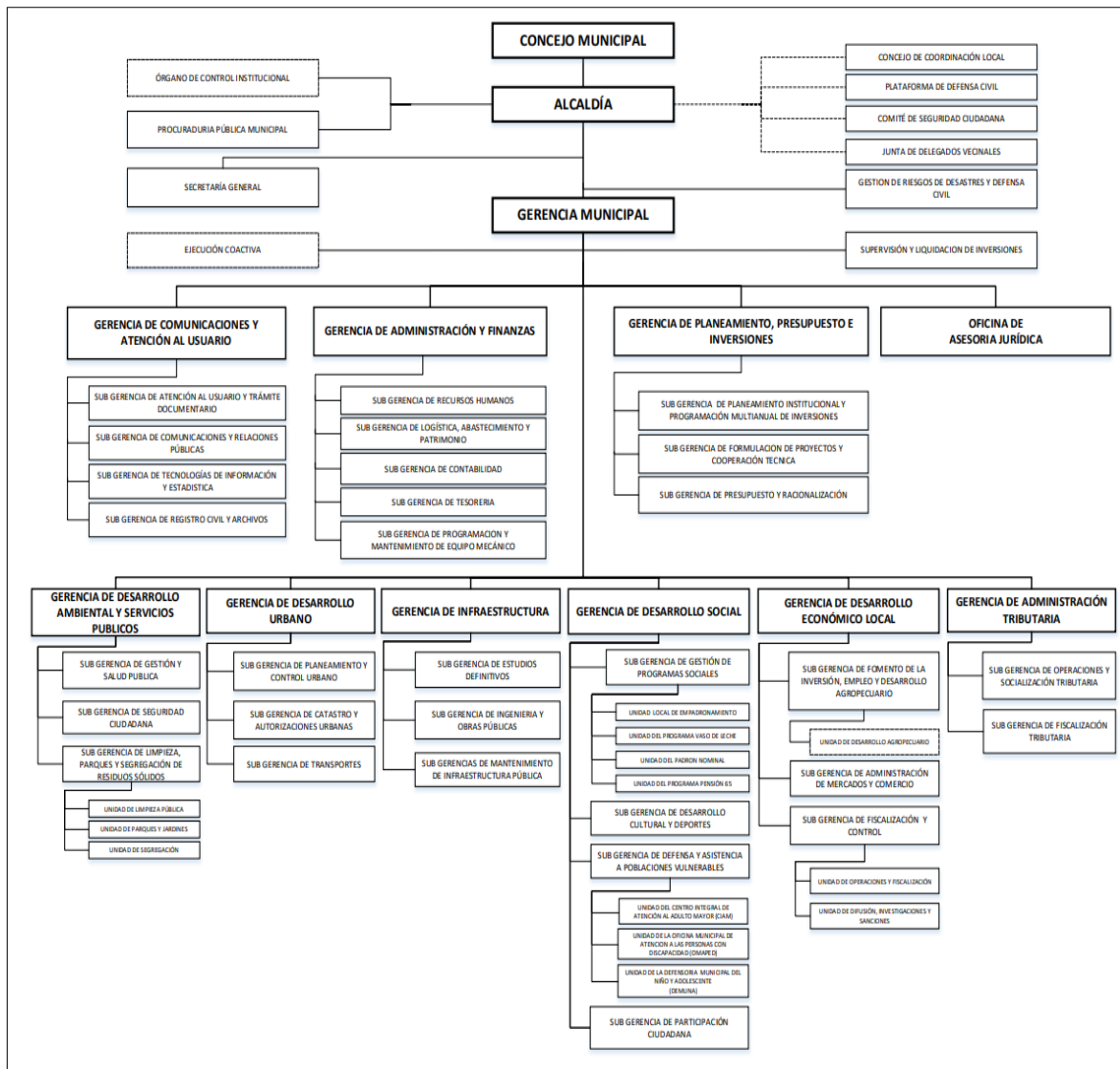
El diseño de este estudio fue no experimental, como se indica en las investigaciones que utilizan un diseño no experimental. Hernández et al. (2014) indican que se caracterizan por la ausencia de manipulación de las variables de investigación. En este enfoque, el investigador se enfoca en observar y registrar los fenómenos en su contexto natural, sin intervenir en su evolución (Mamani & Viracocha, 2023). El único objetivo es proporcionar una descripción detallada, análisis y comprensión de los fenómenos tal como se manifiestan, pero no establecer vínculos causales entre sus variables constituyentes.

## 5.6 Población y muestra

### 5.6.1 Población

El total de empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia San Román representaron la población a investigar, la cual sumó una cantidad de 320 empleados:

**Figura 1**  
*Organigrama de la MSM*



*Nota.* Organigrama MSM

## 5.6.2 Muestra

Acerca de la muestra seleccionada, esta se realizó mediante el método de muestreo finito aleatorio simple que según Hernández et al. (2014) indican que este método es apropiado cuando se posee conocimiento previo de la población de interés, ya que asegura que cada elemento de la muestra tenga igual

probabilidad de selección. El autor describe que el muestreo aleatorio simple se emplea cuando todos los miembros de la población comparten características semejantes.

De esta forma se encontró la muestra con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$
$$\frac{(1.96)^2 320 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (320 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$
$$n = 175$$

Se realizó el cálculo de la fórmula y se tomó en cuenta a 175 trabajadores como muestra de estudio adecuada para responder a los objetivos.

## 5.7 Técnica e instrumento

### Técnica

La técnica de recopilación de datos se llevó a cabo a través de la encuesta, la cual, de acuerdo con un cronograma establecido, se pudo realizar de forma adecuada, según Creswell (2014) una encuesta es un método de obtención de información que se apoya en el empleo de cuestionarios organizados con la intención de recabar datos de los participantes. Esta estrategia se enmarca en el ámbito de la metodología cuantitativa y su propósito principal es la medición de variables y la identificación de conexiones entre ellas. Los datos recolectados mediante encuestas fueron sometidos a análisis estadísticos con el fin de obtener resultados numéricos y extrapolables.

### 5.7.1 Instrumento

Los instrumentos utilizados en la encuesta fueron cuestionarios, los que están propuestos de acuerdo a las variables de estudio liderazgo y trabajo en equipo”, el primer instrumento pertenece al autor Salazar (2024), consta de 20 ítems, en la escala de Likert; por otro lado, el cuestionario 2, tiene como autor a Fishman (2000) en su libro “El espejo del Líder”, que consta de 25 ítems de los cuales los ítems 4, 7, 15, 18, 19, 20 y 25 la calificación va de forma inversa, de la misma forma acerca del cuestionario, van divididas de formas parciales y forman dimensiones las cuales se estructuran de la siguiente manera: los ítems 1,6,11,16 y 21 habla acerca de la dimensión definir metas claras, los ítems 2, 7, 12, 17 y 22 asumen la dimensión papel gerencial, los ítems 3, 8, 13, 18 y 23 indican la dimensión de asumir prioridades, los ítems 4,9,14,19 y 24 hablan acerca de la dimensión miembros del equipo, y finalmente los ítems 5, 10, 15, 20 y 25 hablan sobre la dimensión valorar las contribuciones; de forma parcial los puntajes sumados se pueden medir tomando en cuenta que de 5 – 9 (muy bajo), 10 - 13 (bajo), 14 – 17 (moderado), 18 – 21 (alto) y finalmente 22 – 25 (muy alto), en referencia a toda la variable completa, los criterios de calificación se dan con los puntajes 25 – 49 (muy bajo), 50 – 69 (bajo), 70 – 89 (moderado), 90 – 109 (alto) y 110 – 125 (muy alto).

## 5.8 Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1 Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de recopilación de datos se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se evaluó después de la recolección de datos.

**Tabla 2**  
*Alfa de Cronbach*

<b>Fiabilidad de Alfa de Cronbach</b>			
Variable	Alfa de Cronbach	N casos Validos	N de preguntas
Liderazgo	,915	175	23
Trabajo en equipo	,930	175	25

Los resultados revelaron que el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable de liderazgo fue de 0,915, lo que indica una alta confiabilidad en las mediciones realizadas. Para la variable de trabajo en equipo, el coeficiente fue de 0,930, también mostrando una alta confiabilidad. Estos valores, superiores a 0,7 en ambas variables, las escalas utilizadas en la investigación son confiables, lo que respalda la utilización en el estudio.

### 5.8.2 Validez

Los instrumentos de recolección de datos propuestos presentan validez para poder aplicarlas, por ello en referencia al cuestionario 1 sobre la variable liderazgo cuyo autor Salazar (2024) adjunta la validez a través de juicio de expertos, cuya ficha de validación se encuentra en Anexos, de la misma forma acerca del cuestionario 2 sobre la variable trabajo en equipo Fishman (2000) presenta un análisis teórico acerca de ello en su libro *El espejo del Líder*, Se mencionó la calificación correcta de su cuestionario. Asimismo, cuyos cuestionarios fueron validados por juicio de experto.

### 5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

Los procedimientos para el tratamiento de los datos se estructuraron en una serie de pasos adecuados a la investigación. Por ello, se hizo de la siguiente manera:

- Después de la recopilación de datos, estos fueron trasladados al software de procesamiento, que en este caso fue el SPSS.
- Se establecieron las medidas y datos correctos en el software para que pudieran ser procesados y automatizados según fuera necesario.
- Los datos fueron analizados de manera exploratoria para observar el estado de las variables de estudio.
- Se recategorizaron las variables si fue necesario, y luego se contrastaron las hipótesis planteadas mediante las pruebas estadísticas.
- Se estructuraron las tablas y figuras de acuerdo con las normas correspondientes, y posteriormente se interpretaron los resultados para poder realizar una discusión con los hallazgos de otros autores en sus propias investigaciones.

### 5.10 Diseño de contrastación de hipótesis

Para la investigación se realizó la contratación de la hipótesis para verificar, con el fin de admitir o rechazar la hipótesis formulada, para ello se plantea la hipótesis siguiente:

#### Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis general

- Hi: "Existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024".

- Ho: "No existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024".

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Criterio de decisión:**

- Sig > 0,05 Aceptar Ho
- Sig < 0,05 Aceptar Hi

**Tabla 3**

*Resultados de contrastación de hipótesis sobre liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados*

	Valor	Error estándar	T - Aprox.	Sig.
Tau-b	,846	,035	21,198	,000
N (encuestados)			175	

*Nota.* Análisis de Tau-b Kendall.

Luego de la información de los resultados obtenidos mediante la prueba Tau-b de Kendall que se encontró Tau-b = 0.846; error estándar = 0.035 y significancia igual a 0,000 en la Municipalidad Distrital de San Miguel, se puede entender mejor que existe una correlación significativa entre la colaboración interorganizacional de los trabajadores y el liderazgo de los empleados. El liderazgo efectivo, caracterizado por principios transformacionales y la consideración individualizada de los empleados, mejora sustancialmente la colaboración y la eficacia en el trabajo en equipo. A medida que los líderes inspiran y motivan a sus equipos, se fortalece la cohesión, la productividad y el desempeño conjunto, creando un entorno laboral en el que se promueven relaciones positivas y colaborativas.

### Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 1

- Hi: "Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024".
- Ho: "No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024".

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

#### Criterio de decisión:

- Sig > 0,05 Aceptar Ho
- Sig < 0,05 Aceptar Hi

**Estadístico:** Tau-b de Kendall.

#### Tabla 4

*Resultados de contrastación de hipótesis sobre influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados*

	Valor	Error estándar	T - Aprox.	Sig.
Tau-b	,575	,063	7,813	,000
N (encuestados)			175	

*Nota.* Análisis de Tau-b Kendall.

Resultados de la prueba Tau-b de Kendall Resultados de la prueba Tau-b de Kendall, donde los resultados se dan con un valor de 0,575 y un error estándar de  $p = 0,063$  (magnitud = mínimo 1) y Sig.000 (significancia probada a nivel:  $p < .05$ ). Estos resultados muestran que existe una correlación positiva de la influencia idealizada con la colaboración de los trabajadores. Con base en eso, podemos inferir la mejora de la cooperación y la eficiencia del trabajo en equipo entre los trabajadores cuando perciben un mayor nivel de influencia idealizada

de sus líderes, lo que se evidencia en comportamientos que atraen respeto y admiración.

### Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 2

- Hi: "Existe relación significativa existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024".
- Ho: "No existe relación significativa existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024".

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

#### Criterio de decisión:

- Sig > 0,05 Aceptar Ho
- Sig < 0,05 Aceptar Hi

**Estadístico:** Tau-b de Kendall

#### Tabla 5

*Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados*

	Valor	Error estándar	T - Aprox.	Sig.
Tau-b	,872	,022	28,580	,000
N (encuestados)			175	

*Nota.* Análisis de Tau-b Kendall.

Se presentan los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel cuando se motivan entre sí y trabajan en equipo. El valor Tau-b de la prueba Tau-b de Kendall fue de 0.872 (error estándar = 0.022; p-

valor $<0.001$ ). Si la hipótesis nula puede ser rechazada, entonces parece como si la hipótesis alternativa fuera una posibilidad plausible, evidenciando una relación altamente significativa entre la motivación inspiracional del liderazgo y el trabajo en equipo entre los empleados. Esto nos indican que los empleados que se sienten inspirados por sus líderes, quienes demuestran comportamientos éticos, visionarios y que generan admiración, tienden a colaborar de manera más efectiva, mostrando un mayor compromiso.

### Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 3

- Hi: "Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024".
- Ho: "No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024".

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

#### Criterio de decisión:

- Sig  $> 0,05$  Aceptar Ho
- Sig  $< 0,05$  Aceptar Hi

**Estadístico:** Tau-b de Kendall

#### Tabla 6

*Resultados de contrastación de hipótesis sobre estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados*

	Valor	Error estándar	T - Aprox.	Sig.
Tau-b	,786	,028	12,870	,000
N (encuestados)			175	

*Nota.* Análisis de Tau-b Kendall.

En empleados la prueba Tau-b de Kendall obtuvo resultados entre estimulación intelectual y trabajo en equipo con un valor de 0.786, error estándar de 0.028 y tasa de significancia de 0.000 El resultado es concordante para aceptar la hipótesis alterna, y rechazar la hipótesis nula que indica que existe presencia de relación significativa entre estimulación intelectual y trabajo en equipo en empleados de la Municipalidad Distrital San Miguel. Cuando se promueve la estimulación intelectual en el trabajo, los empleados están más capacitados para contribuir de manera significativa al trabajo en equipo, ofreciendo ideas innovadoras y soluciones creativas a los desafíos comunes.

#### **Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 4**

- Hi: “Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024”.
- Ho: “No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024”.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

#### **Criterio de decisión:**

- Sig > 0,05 Aceptar Ho
- Sig < 0,05 Aceptar Hi

**Estadístico:** Tau-b de Kendall



**Tabla 7**

*Resultados de contrastación de hipótesis sobre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados*

	<b>Valor</b>	<b>Error estándar</b>	<b>T - Aprox.</b>	<b>Sig.</b>
Tau-b	,670	,048	13,656	,000
N (encuestados)			175	

*Nota.* Análisis de Tau-b Kendall.

Un valor para la prueba Tau-b de Kendall de 0,670, un error estándar de 0,048 y  $p = 0,000$  rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa... Esto demuestra que existe una fuerte correlación entre el componente de liderazgo consideración individualizada y empleados trabajando en equipo. Es decir que cuando los líderes muestran una consideración individualizada hacia sus subordinados, atendiendo a sus necesidades y preocupaciones de manera personalizada, se fortalece la cohesión y la efectividad del trabajo en equipo.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1 Presentación

En este capítulo, se abordó el tema del liderazgo y el trabajo en equipo entre los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Para ello, se realizó el análisis con una muestra de 175 trabajadores. Los resultados obtenidos a partir de estos análisis revelaron aspectos significativos sobre cómo el liderazgo se relaciona en el trabajo en equipo. Estos resultados proporcionan la relación entre las prácticas de liderazgo y la efectividad del trabajo en equipo de los trabajadores.

#### 6.1.1 Resultado del análisis de la prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Resultados de la normalidad de datos*

Condición	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grados de libertad	Sig.	Estadístico	Grados de libertad	Sig.
	Mayor a 50 encuestados			Menor a 50 encuestados		
Liderazgo	,285	175	,000	,770	175	,000
Trabajo en equipo	,300	175	,000	,749	175	,000

*Nota.* Normalidad a considerar Kolmogorov-Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov El estadístico es 0,285 y debido a los 175 grados de libertad, el nivel de significancia es menor que 0,001. Esto nos indica que el valor p es igual a 0,000

Trabajo en equipo:  $\text{statisc}=0,300$ . Además, la significancia de este estadístico es 0,000 Por lo tanto, podemos concluir que ninguna de estas variables sigue una distribución normal.

Cuando el valor p está por debajo de un umbral de significancia estadística (como 0,05), rechazamos una hipótesis nula, de acuerdo con la prueba de Kolmogorov-Smirnov en los datos de salida. Por lo tanto, se cree ampliamente que los datos no se distribuyen de manera uniforme. Podemos rechazar la hipótesis nula, de acuerdo con nuestra prueba

## 6.2 Análisis e interpretación de resultados

### RESULTADO PARA EL OBJETIVO GENERAL

#### 6.2.1 Liderazgo y trabajo en equipo en los empleados

**Tabla 9**

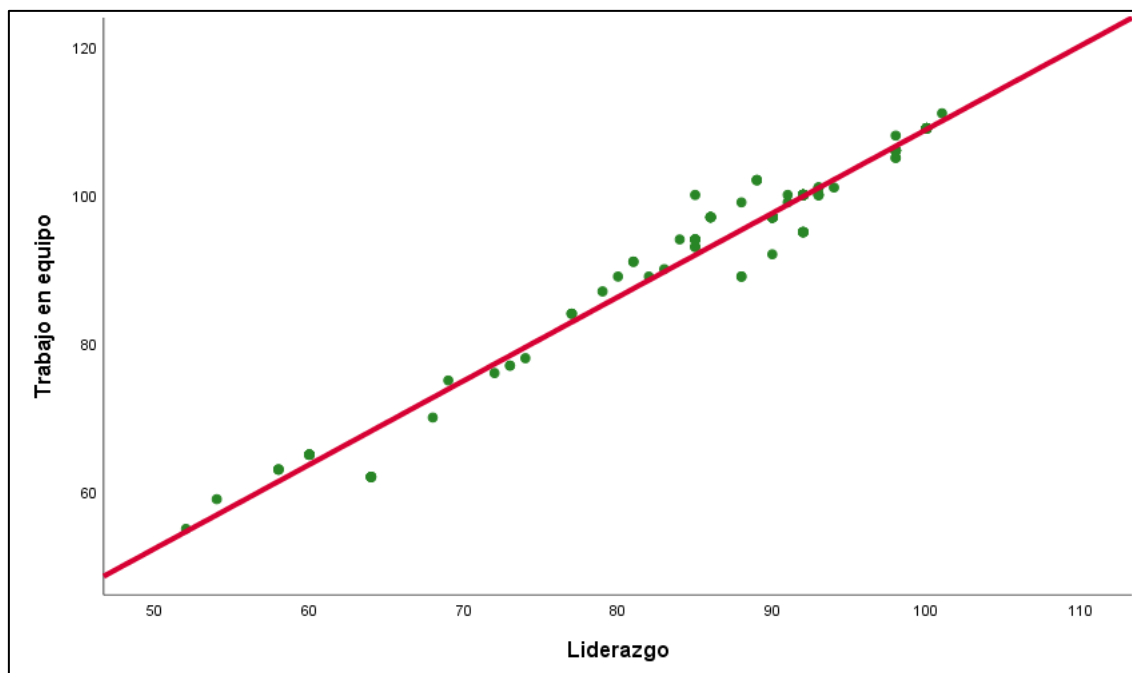
*Correlación Rho entre el liderazgo y trabajo en equipo en los empleados*

Rho Spearman		Liderazgo	Trabajo en equipo
Liderazgo	Correlación	1,000	,905**
	Sig.	.	,000
	(N)	175	175
Trabajo en equipo	Correlación	,905**	1,000
	Sig.	,000	.
	(N)	175	175

*Nota.* Análisis de correlación rho - Spearman.

**Figura 2**

*Liderazgo y trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel*



*Nota.* Los puntos verdes muestran una correlación positiva.

En los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, con base en un análisis de correlación Rho de Spearman entre liderazgo y trabajo en equipo (coeficiente de correlación= 0.905 con nivel de significancia= 0.000), se muestra que con un incremento del 81,90% a medida que aumenta el liderazgo hay un cambio positivo en el trabajo en equipo entre los empleados también (Fig. Así lo sugieren los resultados de su análisis. La capacidad para fomentar un ambiente de colaboración, comunicación abierta y confianza, lo que a su vez contribuye a la productividad, la resolución efectiva de problemas y la innovación. Un liderazgo efectivo no solo guía a los empleados hacia metas comunes, sino que también establece canales claros de comunicación y brinda el soporte necesario para el desarrollo y el éxito del equipo. Por otro lado, el trabajo en equipo permite aprovechar las diferentes habilidades y talentos individuales para afrontar

desafíos de manera más efectiva, fomenta el aprendizaje mutuo, fortalece las relaciones interpersonales y crea un entorno laboral positivo que impulsa el rendimiento y el bienestar de los empleados.

## RESULTADO PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

### 6.2.2 Influencia idealizada y el trabajo en equipo

De acuerdo con el objetivo establecido que fue: “Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024”, se muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman en la siguiente:

**Tabla 10**

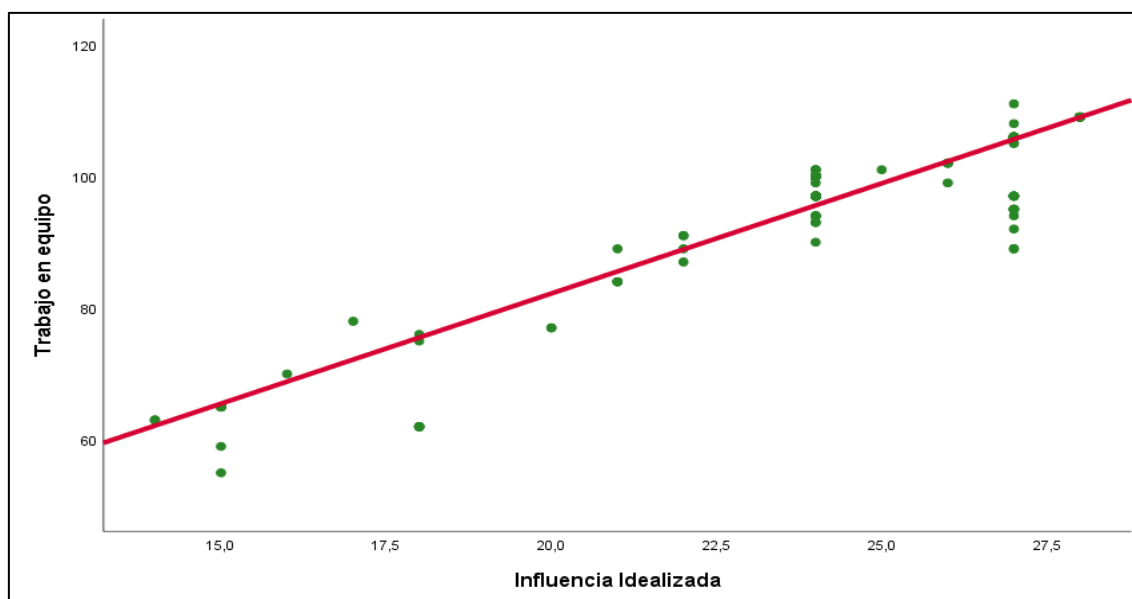
*Correlación entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo*

Rho Spearman		Influencia Idealizada	Trabajo en equipo
Influencia	Correlación	1,000	,649**
Idealizada	Sig.	.	,000
	(N)	175	175
Trabajo en equipo	Correlación	,649**	1,000
	Sig.	,000	.
	(N)	175	175

*Nota.* Análisis de correlación rho - Spearman.

**Figura 3**

*Rho Spearman entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel*



*Nota.* Los puntos verdes muestran una correlación positiva.

El coeficiente de correlación encontrado fue 0,649 (fuente) [correlación positiva media a alta entre el consumo de tabaco y la susceptibilidad] Además de lo cual, se descubrió que la relación entre ellos tenía un valor p de .000 Por lo tanto, es un signo positivo, es decir, cuanto más idealizada sea la influencia, mejor será el trabajo en equipo entre los empleados y esta mejora en el trabajo en equipo aumentará en un 42,12% y, por lo tanto, se acepta la Hipótesis-1. Los seguidores ven a sus líderes como modelos a seguir que evocan confianza, respeto y admiración en ellos. Esto, a su vez, incita a los seguidores a compartir los ideales y la visión del líder. A continuación, la identificación de los empleados con el líder y sus valores los hace como si pertenecieran socialmente a una comunidad que habla en un idioma y tiene un trabajo en común. \* Al final, eso aumenta la cohesión general de su equipo y su capacidad para trabajar juntos hacia un objetivo común.

## RESULTADO PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

### 6.2.3 Motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados

Para “Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024”, tuvo como resultado.

**Tabla 11**

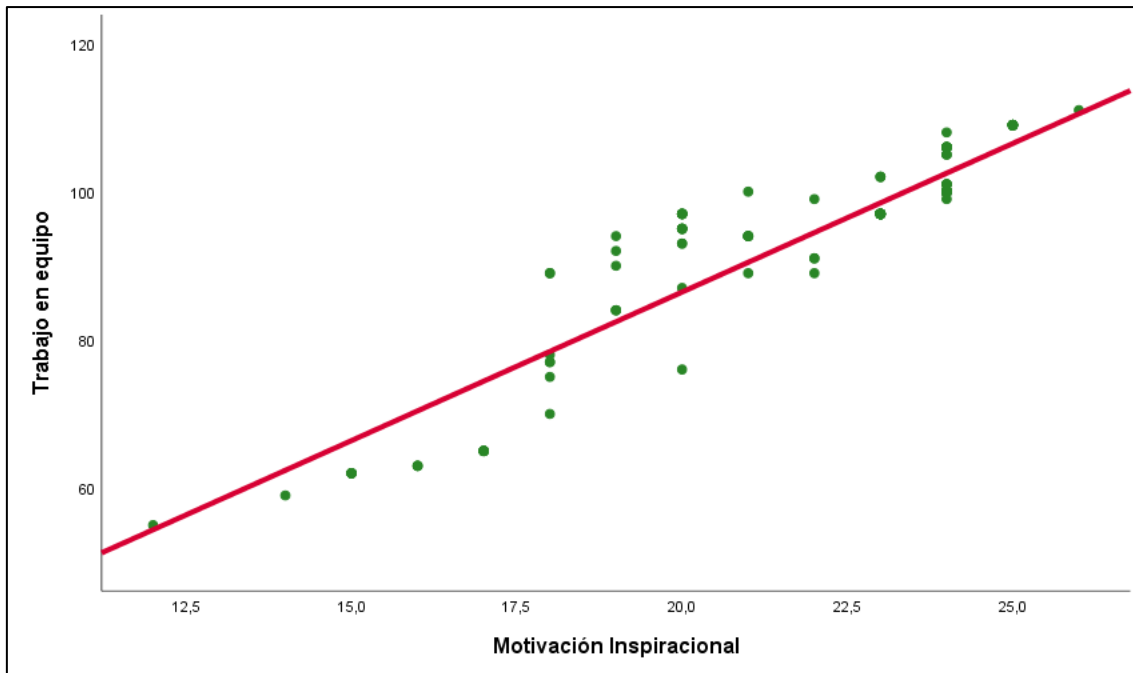
*Correlación Rho Spearman entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados*

Rho Spearman		Motivación Inspiracional	Trabajo en equipo
Motivación	Correlación	1,000	,937**
Inspiracional	Sig.	.	,000
	(N)	175	175
Trabajo en equipo	Correlación	,937**	1,000
	Sig.	,000	.
	(N)	175	175

*Nota.* Análisis de correlación rho - Spearman.

**Figura 4**

*Rho Spearman entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo*



*Nota.* Los puntos verdes muestran una correlación positiva.

La motivación inspiradora tiene una correlación positiva muy alta con la colaboración y el valor de esta correlación es 0,937 mientras que su nivel de significancia es 0,000). Por lo tanto, las dos variables están relacionadas de manera positiva y significativa. Por lo tanto, se puede concluir que un aumento del 87,79 % en la motivación del personal se traduce también en un aumento significativo de la eficiencia de la cooperación, cuando los empleados se sienten inspirados y motivados por factores internos y externos, como el liderazgo, la cultura organizacional o el propósito compartido, tienden a trabajar de manera más colaborativa y efectiva en equipo.

## RESULTADO PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 3

### 6.2.4 La estimulación intelectual y el trabajo en equipo

Teniendo en cuenta que el objetivo planteado: "Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024", para ello obtuvo como resultado la siguiente tabla.

**Tabla 12**

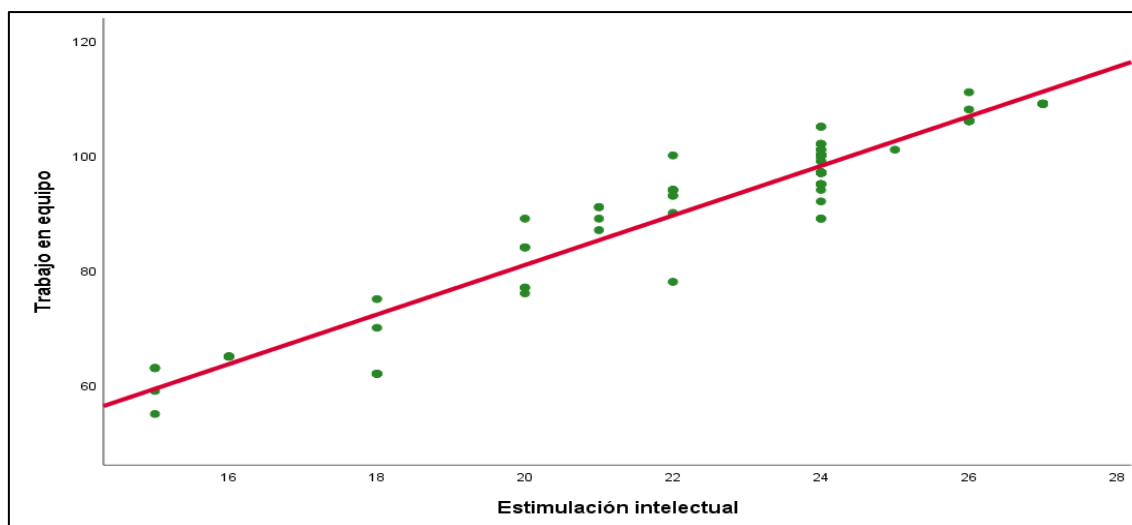
*Correlación Rho Spearman entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo*

Rho Spearman		Estimulación Intelectual	Trabajo en equipo
Estimulación Intelectual	Correlación	1,000	,851**
	Sig.	.	,000
	(N)	175	175
Trabajo en equipo	Correlación	,851**	1,000
	Sig.	,000	.
	(N)	175	175

*Nota.* Análisis de correlación rho - Spearman.

**Figura 5**

*Rho Spearman entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo*



*Nota.* Los puntos verdes muestran una correlación positiva.

Existe cierta correlación entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo, y se trata de una correlación positiva alta con un valor  $p$  de 0,851 (Tabla 4). Esto significa que cuando la estimulación intelectual es mayor, el trabajo en equipo y la colaboración disminuyen significativamente, lo que supone un 72,42%, respectivamente, en todo el nivel anterior. El nivel de significancia estadística fue de 0,000. Es decir que cuando se promueve el desarrollo de habilidades cognitivas y se fomenta la creatividad y el pensamiento crítico, los empleados están más capacitados para contribuir de manera significativa a los esfuerzos de colaboración, aportando ideas innovadoras.

### 6.2.1 Consideración individualizada y el trabajo en equipo

Teniendo en cuenta que el objetivo planteado: “Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024”, para ello obtuvo como resultado la siguiente tabla.

**Tabla 13**

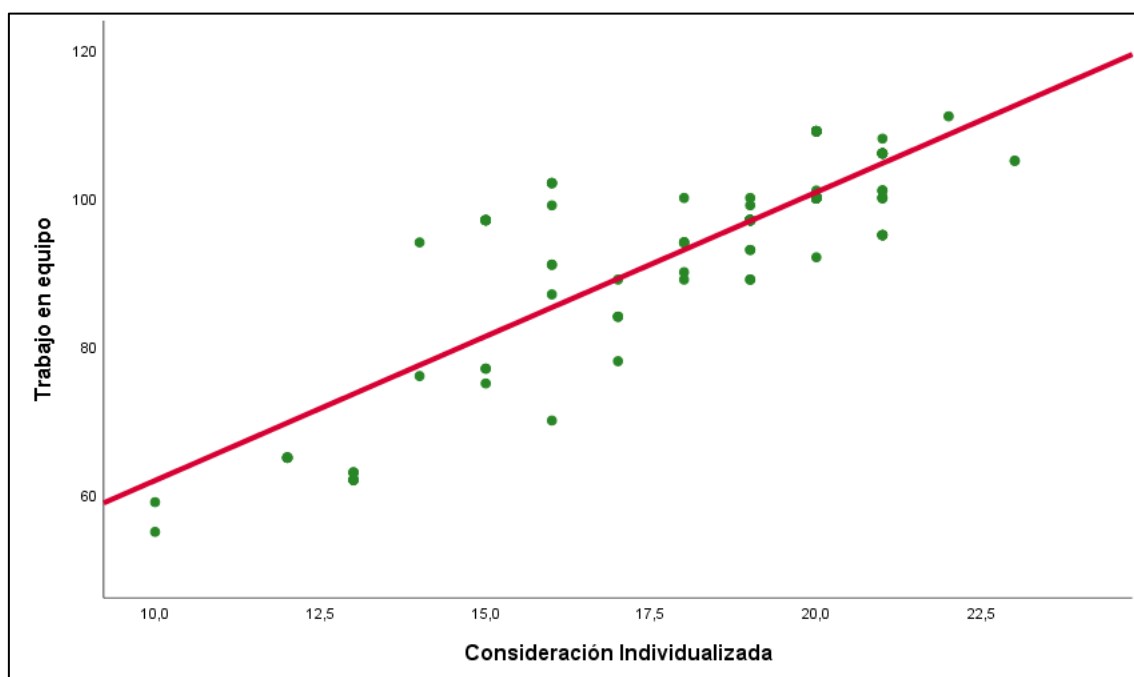
*Correlación Rho Spearman entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo*

Rho Spearman		Consideración Individualizada	Trabajo en equipo
Consideración Individualizada	Correlación	1,000	,758**
	Sig.	.	,000
	(N)	175	175
Trabajo en equipo	Correlación	,758**	1,000
	Sig.	,000	.
	(N)	175	175

*Nota.* Análisis de correlación rho - Spearman.

**Figura 6**

*Rho Spearman entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo*



*Nota.* Los puntos verdes muestran una correlación positiva.



La consideración individualizada se relaciona positivamente con el trabajo en equipo. Los hallazgos del estudio sobre la consideración individualizada y el trabajo en equipo mostraron una correlación positiva significativa ( $r = 0,758$ ) entre el liderazgo y el de los empleados cuyo trabajo en equipo se incluyó en la lista de este estudio (Tabla 2). La correlación de aspecto estadísticamente significativa es de 0,000 y afirma que cuando la consideración individualizada percibida de los líderes aumenta, puede mejorar el trabajo en equipo entre los empleados en un 57,45%. Por lo tanto, existe la creencia de que a través del escrutinio más cercano por parte de los líderes de los requisitos especializados de cada trabajador, ofreciéndoles apoyo individualizado y ayuda externa en el entrenamiento meticuloso de sus habilidades, los trabajadores tienen más autoestima, impulso y compromiso con el trabajo. La forma en que cada miembro del equipo hace esto refuerza un espacio de trabajo respetuoso y agradable donde los trabajadores realmente sienten que su líder los escucha, los ve y los apoya. En otras palabras, la consideración individualizada no solo fomenta las afinidades de trabajo en equipo y la eficacia del equipo, sino que también aumenta el desempeño institucional del Municipio (produce un fuerte sentido de identificación con la organización) que generará confianza y lealtad del cliente, actitud positiva hacia el apoyo a los clientes en situaciones complejas y entregará resultados ya que aumentó la productividad, la innovación empresarial y la satisfacción laboral dentro de un área próspera del Ambiente de Trabajo en la Municipalidad Distrital de San Miguel.

### 6.3 Discusión de resultados

La investigación realizada en la Municipalidad Distrital de San Miguel identificó una relación significativa donde existe liderazgo y colaboración entre los empleados. En particular, se observaron correlaciones significativas entre aspectos de liderazgo y mejoras en el trabajo en equipo. Estas correlaciones detectadas fueron las siguientes: liderazgo general tuvo una correlación de 0.905, influencia idealizada fue de 0.692, exhibió una correlación de 0.937 o motivación inspiradora o estimulación intelectual y una consideración individualizada se encontró que tuvo una correlación de 0.758. Estos resultados, todos con una significancia de 0,000 en la prueba Tau-b de Kendall, indican que a medida que aumentan las capacidades de liderazgo en estas dimensiones, el trabajo en equipo mejora significativamente, confirmando la hipótesis de que el liderazgo eficaz es crucial para la colaboración efectiva en el ámbito del Distrito de San Miguel.

Mostrado los resultados, existe relación con varios estudios de índole local y nacional que llegan a los mismo resultados, tal es el caso de Lobo y Aguilar (2022) La investigación se realiza sobre la influencia del liderazgo organizacional en el comportamiento laboral de los empleados del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo. Estos investigadores lograron determinar que el 28,1% de la población de estudio calificó la calidad del liderazgo organizacional como moderada, sin embargo, el comportamiento laboral fue subóptimo en comparación (44,9%). Razonaron que el liderazgo organizacional en esencia determina el contexto en el que trabaja el personal miembro; además, Mosquera et al. (2024) llevaron a cabo un estudio con el



objetivo de analizar la influencia del liderazgo organizacional en el trabajo en equipo del Grupo Juvenil Fe Colectiva de Padilla, Cauca, durante el año 2022. Utilizando un enfoque cualitativo y descriptivo-interpretativo a través de entrevistas semiestructuradas, encontraron deficiencias significativas en el liderazgo organizativo del grupo. Concluyeron que es necesario proporcionar apoyo psicosocial para mejorar tanto el liderazgo organizacional como el trabajo en equipo juvenil desde una perspectiva social. Asimismo, Rodríguez y Chaparro (2024) tal es el caso del trabajo de investigación encaminado a identificar las competencias de liderazgo y empresariales más relevantes en las mujeres de las zonas rurales del municipio de Siachoque, Boyacá, el cual arrojó que aquellas competencias necesarias para estas mujeres son: Efectividad comunicativa, Toma de decisiones; Planeación y organización; Solución de problemas; Adaptación, siendo detectables desde esta perspectiva programas de formación específicos que refuercen estas habilidades como una alternativa de desarrollo para lograr su participación en el dinamismo económico y social de su zona.

Huapaya (2024) concluyó que es necesario mejorar el liderazgo transformacional en la Municipalidad de Lurín para optimizar el clima organizacional, confirmando una relación significativa entre ambas variables con una muestra de 250 colaboradores. Manuyama (2024) encontró que el liderazgo en las gerencias y subgerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro durante la pandemia tuvo un impacto positivo y satisfactorio según la perspectiva de los participantes. Además, Ochoa (2024) demostró que la gestión del talento humano influye significativamente en el liderazgo de los empleados de una municipalidad del cono norte en 2022. Del mismo modo, Samajen (2024) Se



establece una relación positiva y significativa que en un 53% se mantiene con ambas variables” el porcentaje de liderazgo participativo en la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui-Amazonas el cual fue calificado como “bueno” por el 52% del total de la población junto con la calidad de vida profesional alcanzada hasta un 51%. Tapia (2024) examinó cómo el trabajo en equipo afecta el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Pachangara, Oyón, en 2022, encontrando que el 46.9% rara vez o nunca cumplen eficientemente sus responsabilidades ni escuchan y comprenden a sus colegas, mientras que el 28.1% rara vez o nunca trabaja con enfoque en sus metas personales y el 46.9% prácticamente nunca tiene ambición de una carrera profesional a largo plazo en la municipalidad; además, el 43.8% indicó que rara vez o nunca reciben los instrumentos necesarios y el 40.6% rara vez o nunca posee las habilidades técnicas requeridas. Loja (2024) el estudio examinó la influencia del liderazgo transformacional en la colaboración en equipo dentro de una clínica en Juliaca, Perú, entre el personal de enfermería. Conclusiones Encontramos que el 83,0% del personal calificó el liderazgo transformacional como ideal y el trabajo en equipo perfecto como bueno. Los resultados mostraron que este proceso fue efectivo en el 98,7% de los casos, por lo que podemos concluir que el liderazgo transformacional tiene una gran influencia en la documentación del trabajo en equipo.

Los resultados citados y con los obtenidos en esta investigación no existe discrepancias, lo que quiere decir que es evidente que existe una correlación significativa entre estas dos variables. Los hallazgos muestran que a medida que el liderazgo mejora, también lo hace el trabajo en equipo entre los trabajadores



de la Municipalidad Distrital de San Miguel, lo que sugiere que un liderazgo efectivo puede tener un impacto positivo en la dinámica y la eficacia del trabajo en equipo dentro de la municipalidad. Estos resultados subrayan la importancia de promover un liderazgo sólido y colaborativo dentro de la organización para fomentar un ambiente de trabajo cooperativo y productivo. Además, los datos proporcionados sugieren que ciertos estilos de liderazgo, como el liderazgo transformacional o participativo, pueden estar particularmente asociados con un mejor desempeño en el trabajo en equipo.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Al realizar el análisis de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, se encontró una correlación de 0,905, es decir que a medida que aumenta el liderazgo, también lo hace el trabajo en equipo entre los empleados en un aumento 81,90%. La prueba de Tau-b Kendall tuvo una significancia de 0,000, se demuestra una relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo entre los empleados.

**SEGUNDA:** Al realizar el análisis se obtuvo un coeficiente de correlación 0,692, lo que tuvo una correlación positiva moderada a alta entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo, es decir que, a medida que aumentaba la influencia idealizada, también mejoraba el trabajo en equipo entre los empleados, con un incremento del 42,12%. La prueba de Tau-b de Kendall tuvo una significancia de 0,000, evidenciando una relación significativa entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados.

**TERCERA:** Al realizar el análisis entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, se obtuvo una correlación positiva muy alta de 0,937, el resultado obtenido de la investigación realizada sobre la motivación inspiradora y la colaboración en el personal de la municipalidad distrital de San Miguel arrojó una correlación positiva muy alta de 0,937. Esto representa un aumento del 87,79% en el nivel de



trabajo en equipo que se da cuando los empleados se sienten inspirados para apoyarse y contar unos con otros. Los resultados de la prueba Tau-b Kendall confirmaron una relación extremadamente significativa entre estos dos valores. La prueba tuvo un valor de 0,872 y un valor p de 0,000.

**CUARTA:** Al evaluar se observó la correlación entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo es positiva y alta, con un valor  $Rho=0,851$ , es decir que a medida que aumenta la estimulación intelectual, también se observa una mejora notable en la capacidad de los equipos para trabajar de manera efectiva y colaborativa en un aumento 72,42%, la prueba Tau-b de Kendall de 0,786 y un p-valor de 0,000, evidenciando una relación significativa entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo entre los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

**QUINTA:** La evaluación entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo, tuvo una correlación positiva fuerte  $r=0,758$ , a medida que aumenta la consideración individualizada percibida en los líderes, La prueba Tau-b de Kendall reveló un valor de 0,670 con un nivel de significancia de 0,000 y alcanzó la aceptación de la hipótesis alternativa mientras que la hipótesis nula fue rechazada mostrando la relación significativa en el papel mediador de la empresa entre la consideración individualizada del liderazgo y el trabajo en equipo entre los empleados. También tiende a impulsar el espíritu de equipo entre los empleados en un 57,45% más.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se sugiere a la Unidad de Recursos Humanos la creación de un entorno de trabajo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo mediante actividades de team building y oportunidades regulares para la retroalimentación y el reconocimiento mutuo, en el que invertir en el desarrollo del liderazgo no solo mejorará la cohesión y la eficacia del equipo, sino que también aumentará la productividad y el desempeño general de la Municipalidad, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos institucionales.

**SEGUNDA:** Fomentar una cultura organizacional donde los líderes de cada una de las Oficinas inspiren confianza y motivación en el que ayudará a mejorar la cohesión y la colaboración dentro de los equipos, resultando en un desempeño institucional más efectivo y alineado con los objetivos estratégicos de la Municipalidad.

**TERCERA:** Desarrollar programas de liderazgo que se enfoquen en inspirar y motivar a los empleados a través de una visión clara y convincente, metas compartidas y el reconocimiento continuo de los logros individuales y grupales, para ello los líderes de las diferentes oficinas de la Municipalidad deben ser capacitados para comunicar de manera efectiva y entusiasta, creando un ambiente de trabajo que fomente el entusiasmo y la dedicación.

**CUARTA:** La Oficina de Planeamiento en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos debe proporcionar oportunidades para el



aprendizaje continuo y el desarrollo profesional, así como establecer canales de comunicación abiertos que permitan a los empleados compartir conocimientos y experiencias. Al invertir en la estimulación intelectual de los empleados, la Municipalidad puede mejorar significativamente la capacidad de los equipos para trabajar de manera colaborativa y eficiente, lo que a su vez contribuirá al logro de los objetivos organizacionales y al éxito general de la institución.

**QUINTA:** El jefe de la Unidad de Recursos Humanos debe establecer mecanismos formales e informales de retroalimentación que permitan a los empleados expresar sus preocupaciones y sugerencias, y que los líderes respondan de manera receptiva y efectiva. Al fortalecer la consideración individualizada, la Municipalidad puede mejorar la confianza, la satisfacción laboral y la cohesión del equipo, lo que conducirá a una mayor eficacia y colaboración en el logro de los objetivos organizacionales.



## REFERENCIAS

- Avolio, B., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire* (Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc ed.).
- Banco Santander. (2023). *Open Academy*. Obtenido de <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/teoria-del-liderazgo-situacional.html>
- Calderón, P. (2019). El liderazgo transformacional y la gestión financiera de la Municipalidad de Satipo – 2017. *Tesis*. Universidad Nacional del centro del Perú, Perú.
- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006). Trabajo en equipo. *IESE Business School*, 3(7), 1-8. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36256917/Trabajo\\_En\\_equipo-libre.pdf?1421185328=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTrabajo\\_En\\_equipo.pdf&Expires=1699270264&Signature=SLAQRPCnuaYn9OON4BYhh~KdhBTqfm9ZehTKk7xUdU8HiM7BjpL-m~75NGVKi0Z1qr3](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36256917/Trabajo_En_equipo-libre.pdf?1421185328=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTrabajo_En_equipo.pdf&Expires=1699270264&Signature=SLAQRPCnuaYn9OON4BYhh~KdhBTqfm9ZehTKk7xUdU8HiM7BjpL-m~75NGVKi0Z1qr3)
- Castro, L. V., & Misari, D. S. (2023). *Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral del Personal Contratado por Locación de Servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023*. Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales. Escuela profesional de administración. Lima, Perú: Repositorio institucional - UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112867/Castro\\_ILV-Misari\\_PDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112867/Castro_ILV-Misari_PDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Chavez, E. (2023). Los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21069>
- Chávez, S. (2018). The Risk Concept. *Recursos Naturales y Sociedad*, 4(1), 32-52. Obtenido de <http://dspace.cibnor.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2974/1638%20PUB-ARTICULO-4210.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Chingo, N., & Ríos, G. (2016). *Evaluación de las características de trabajo en equio en los funcionarios y servidores del establecimiento penitenciario de la ciudad de Cajamarca 2016*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas. Cajamarca, Perú: Repositorio Institucional - UPAGU. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/294/INFORME%20FINAL%20DE%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cisco Networking Academy. (2023). *Características de liderazgo para desarrollar*. Obtenido de Cisco Networking Academy: <https://www.netacad.com/es/careers/career-advice/essential-skills/leadership-characteristics-to-build>
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Universidad Austral de Chile. Osorno, Chile: Universidad Austral de Chile. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48327649/Liderazgo\\_y\\_su\\_influencia\\_sobre\\_el\\_clima\\_laboral-libre.pdf?1472199204=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLIDERAZGO\\_Y\\_SU\\_INFLUENCIA\\_](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48327649/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral-libre.pdf?1472199204=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLIDERAZGO_Y_SU_INFLUENCIA_)



SOBRE\_EL\_CLIMA.pdf&Expires=1699269666&Signature=E4di9hxZxhT  
CZ

Creswell, J. (2014). *Research Design Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods Approaches*. (S. Quesenberry, Ed.) Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications, Inc.

Diputació Barcelona. (2023). *La planificación y la organización como hábito*. Obtenido de Diputació Barcelona: [https://repositori-dsf.diba.cat/public\\_resources/wiki\\_prod/2001POH/012.html](https://repositori-dsf.diba.cat/public_resources/wiki_prod/2001POH/012.html)

Durán, M., & Castañeda, D. (enero-junio de 2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79838614013.pdf>

Escobar, P. (2012). *Trabajo en equipo*. Universidad militar nueva grande, Facultad de ciencias económicas especialización en alta gerencia. Bogotá: Repositorio unimilitar. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6547/EscobarCastilloPedroNell2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Fishman, D. (2000). *El Espejo del Líder*. (U. P. Aplicadas, Ed.) Lima, Perú: El Comercio. Obtenido de <https://es.slideshare.net/CrystelEgusquiza/fischman-david-el-espejo-del-lderpdf>

García, V., Romerosa, M., & Lloréns, F. (2007). Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado



- organizativo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(4), 25-46.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herreros, F. (octubre-diciembre de 2004). ¿Por qué confiar? Formas de creación de. *Revista Mexicana de Sociología*(4), 605-626. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v66n4/v66n4a1.pdf>
- Huapaya, R. J. (2023). *Liderazgo Transformacional y clima Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín - 2022*. Universidad Autónoma del Perú., Facultad de Ciencias de Gestión y comunicaciones. Escuela Profesional de Administración de Empresas. Lima, Perú: Repositorio - UAP. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2575/Huapaya%20Martinez%2c%20Rut%20Jael.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iza, R., Arias, M., Artieda, R., Yáñez, D., & Padilla, H. (2023). Estrategias Metodológicas para Fomentarel Trabajo enEquipo. *Ciencia Latina Internacional*. doi:<https://orcid.org/0009-0001-1615-0914>
- Jareño, E. (2012). *Un método de cálculo del índice de gestión IEO para PYMES*. Universitat politecnica de Catalunya, Enginyeria de Telecomunicació. Barcelona: Repositorio Institucional - ETSETB.
- Jiménez, K. (2009). Propuesta estratégica y metodología para la gestión en el trabajo colaborativo. *Revista Educación*, 33(2), 95-107. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058007.pdf>



- Leiva, E. C. (2023). *Liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro Red de salud, San Martín 2023*. Universidad César Vallejo, Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud. Lima, Perú: Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122506/Leiva\\_AEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122506/Leiva_AEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Licenciatura en RR.HH. (2002). *Teoría del trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo/>
- Loaiza, J. (2023). Liderazgo organizacional en tiempo de pandemia y post pandemia: Un análisis exploratorio. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332023000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332023000200009&script=sci_arttext)
- Lobo, J., & Aguilar, F. (2022). *Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022*. Universidad Nacional de Ucayali, Facultad de Ciencias Económicas, administrativas y contables. Pucallpa, Perú: Repositorio - UNU. Obtenido de [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6386/B6\\_2023\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_2023\\_T\\_JESSICA-LOBO\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6386/B6_2023_UNU_ADMINISTRACION_2023_T_JESSICA-LOBO_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loja, L. E. (2023). *Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023*. Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud. Lima, Perú: Repositorio Institucional -



- UCV. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121092/Loja\\_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121092/Loja_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, C. (2020). *Tratamiento de la Autocrítica a través de la Terapia Focalizada en la Emoción*. Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Madrid: Repositorio - Comillas. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/48374/TD00395.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). *El investigador - Para principiantes de la investigación* (1ra. Edición ed.). Puno, Perú: Ruah de Dios. Obtenido de <https://www.goodreads.com/book/show/195033481-para-principiantes-de-la-investigaci-n>
- Manuyama, K. M. (2023). *Impacto del liderazgo en tiempos de pandemia en la municipalidad distrital de Cajaruro, en el año 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Facultad de ciencias económicas y administrativas. Escuela profesional de administración de empresas. Chachapoyas, Perú: Repositorio Institucional - UNTRM. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3330/Keyla%20Mery%20Manuyama%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 81-89. Obtenido de <http://rain.ean.edu.ar:8085/rain/index.php/RAIN/article/view/48/74>



Mendoza, M., & Ortiz, C. (1 de Junio de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Ministerio de Educación. (2023). *¿Qué significa ser competente?* Obtenido de Ministerio de Educación: <https://sites.minedu.gob.pe/curriculonacional/2020/11/06/que-significa-ser-competente/>

Molina, D. (2021). *IEBS*. Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/habilidades-de-trabajo-en-equipo-cuales-son-y-como-potenciarlas-agile-scrum/>

Mosquera, A. M., Banguero, S., & Reyes, I. (2023). *Incidencia del liderazgo y el trabajo en equipo en los miembros del Grupo Juvenil Fe Colectiva*. Institución Universitaria Antonio José Camacho, Ciencias Sociales y Humanas. Valle del Cauca, Colombia: Repositorio - UNIAJC. Obtenido de <https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/1631/TG%20liderazgo%20y%20trabajo%20en%20equipo%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Narváez, O., & Villegas, L. (2014). *Tipos de investigación*. Obtenido de Biblioteca Digital de Humanidades. Universidad Veracruzana: Recuperado de: <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>

Ochoa, J. (2023). *Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022*.



Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. Programa académico de maestría en gestión pública. Lima, Perú: Repositorio Institucional - UCV.

Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123377/Ochoa\\_SJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123377/Ochoa_SJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ojeda, L. (2017). *Teorías de los estilos de liderazgo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/154797604.pdf>

Ortiz, M., Moncayo, B., & Riaño, A. (2010). Caracterización de las dimensiones del liderazgo transformacional en estudiantes de pregrado de la Universidad Militar Nueva Granada. *Revista Educación y Desarrollo Social*.

Palomo, M. (2000). El proceso marketing-innovación como fuente de ideas creativas. *Ingenierías*, III(8), 41-48. Obtenido de [https://eprints.uanl.mx/10015/1/8\\_Miguel\\_Palomo\\_El\\_proceso\\_marketing.pdf](https://eprints.uanl.mx/10015/1/8_Miguel_Palomo_El_proceso_marketing.pdf)

Paredes, M. (2023). Relación entre motivación en equipos de trabajo con el desempeño docente en Instituciones Educativas Secundarias de la Provincia de Canchis - Cusco, 2019. *Tesis*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/312b240d-ca47-414b-a861-7ce68946a6a6>

Pérez, J., & Merino, M. (8 de junio de 2022). *Aporte - Qué es, en la geología*. Obtenido de definición y concepto: <https://definicion.de/aporte/>



- Psychology Today. (2023). *Trabajo en equipo*. Obtenido de Psychology Today en Español: <https://www.psychologytoday.com/es/fundamentos/trabajo-en-equipo>
- Quispe , R. F. (2023). Trabajo en equipo y clima organizacional de la Empresa Hure's Contratistas y Servicios de la Ciudad de Juliaca, año 2023. Tesis. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/bfb904e4-0699-406e-b294-e0b1728e64ae>
- Rey, N., & Hernandez, G. (Enero-Junio de 2008). Matriz de autodesarrollo en valores: Una propuesta axiológica aplicable en el ámbito organizacional. *Revista Educación en Valores*, 1(9), 72-86. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n9/art10.pdf>
- Rodríguez, B., & Chaparro, M. (2023). *Estudio de las Habilidades de Liderazgo y Empresariales en un Grupo de Mujeres Habitantes del Sector Rural del Municipio de Siachoque (Bocayá)*. Universidad Antonio Nariño, Programa Psicología. Tunja, Colombia: Repositorio - UAN. Obtenido de [http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/8611/2/2023\\_%20MarianaChaparroLemus..pdf](http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/8611/2/2023_%20MarianaChaparroLemus..pdf)
- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales Journal of management ando economics for Ineroamericana*, 35(151), 178-189. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>



- Ruiz, E., Martínez, N., & Galindo, R. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. doi: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1323>
- Salazar, J. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú*. Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. Programa académico de maestría en gestión pública. Chiclayo, Perú: Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121939>
- Samajen, I. (2023). *Liderazgo participativo y calidad de vida laboral en la Municipalidad Río Santiago, Condorcanqui - Amazonas, 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Facultad de Ciencias Económicas y Administración de Empresas. Chachapoyas, Perú: Repositorio Institucional - UNTRM. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3343/Ismael%20Samajen%20Puanchin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santander, E., & Lara, L. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15-29. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*(9), 163-184.
- Tahull, J., & Montero, Y. (2013). Reflexionando sobre el concepto de autoridad. *RASE*, 6(3), 459-477. Obtenido de <https://revistas.uv.es/index.php/RASE/article/view/8672/8215>



Tapia, Y. T. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, 2022*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de ciencias empresariales. Escuela profesional de administración. Huacho, Perú: Repositorio Institucional - UNJFSC. Obtenido de [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7441/TR\\_ABAJO%20EN%20EQUIPO%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7441/TR_ABAJO%20EN%20EQUIPO%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vantage Circle. (27 de Abril de 2023). *25 Cualidades de liderazgo que te hacen un buen líder*. Obtenido de Vantage Circle: <https://blog.vantagecircle.com/es/cualidades-de-liderazgo/>



# ANEXOS

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

### LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESTADÍSTICA
<b>P. General</b>	<b>O. General</b>	<b>H. General</b>	Liderazgo	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competente</li> <li>• Modelo de identificación</li> <li>• Intereses propios</li> <li>• Riesgos</li> <li>• Sentido de autoridad</li> </ul>	ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.	Existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.		Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Confianza</li> <li>• Visión compartida</li> </ul>	TIPO DE INVESTIGACION: Aplicativa
<b>P. Específicos</b>	<b>O. Específicos</b>	<b>H. Específicos</b>		Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideas creativas</li> <li>• Autocrítica</li> <li>• Estimulación</li> </ul>	DISEÑO DE INVESTIGACION: No Experimental
• ¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad	• Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la	• Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad				NIVEL DE INVESTIGACION Correlacional
						POBLACION La población fue 320 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de la provincia de San



<p>Distrital de San Miguel 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?</li> </ul>	<p>Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</li> </ul>	<p>Distrital de San Miguel 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa existe entre la motivación inspiracional y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</li> <li>• Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</li> <li>• Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el trabajo en equipo en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</li> </ul>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Consideración individualizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicación</li> <li>• Diálogo</li> <li>• Autodesarrollo</li> </ul>	<p>Román del año 2024.</p> <p>MUESTRA: La muestra es de 175 trabajadores.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTO: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Escala: Likert</p>
<p>Definir metas claras</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Metas planeadas</li> </ul>					
<p>Asignar prioridades</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con el trabajo.</li> <li>• Desarrollar la confianza como valor.</li> </ul>					
<p>Valorar las contribuciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento oportuno de los aportes de los equipos.</li> <li>• Importancia motivadora.</li> </ul>					



**ANEXO 2. INSTRUMENTOS**

**Cuestionario: Liderazgo**

Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)						
N°	Descripción	TA	A	I	D	TD
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>						
1	Es un profesional competente y con valores.					
2	Es admirado por los trabajadores de su entorno.					
3	Es modelo a seguir en el entorno profesional.					
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
5	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
6	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.					
<b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL.</b>						
7	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.					
8	Realiza reuniones o charlas motivacionales.					
9	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.					
10	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.					
11	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.					
12	Construye una visión motivante del futuro.					
<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL.</b>						
13	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.					



14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.						
15	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.						
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.						
17	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.						
18	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.						
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA.</b>							
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.						
20	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.						
21	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.						
22	Ayuda a mejorar mis capacidades.						
23	Promueve el autodesarrollo.						

*Nota.* Instrumento adaptado de la tesis de: (Salazar, 2023).

## Cuestionario: Trabajo en Equipo

1. Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.	1	2	3	4	5
2. Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ello cuando ya están presentes.	1	2	3	4	5
3. Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
4. Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos.	1	2	3	4	5
5. Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.	1	2	3	4	5
6. Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocen.	1	2	3	4	5
7. A la larga, los equipos de trabajo sólo representan más trabajo.	1	2	3	4	5
8. Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.	1	2	3	4	5
9. estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en la oficina.	1	2	3	4	5
10. Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	1	2	3	4	5
11. Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.	1	2	3	4	5
12. Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.	1	2	3	4	5
13. Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización.	1	2	3	4	5

14. He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
15. Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.	1	2	3	4	5
16. Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros productos o servicios.	1	2	3	4	5
17. Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.	1	2	3	4	5
18. Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente.	1	2	3	4	5
19. He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.	1	2	3	4	5
20. Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo.	1	2	3	4	5
21. Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles).	1	2	3	4	5
22. Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.	1	2	3	4	5
23. Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.	1	2	3	4	5
24. En los últimos tres años, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.	1	2	3	4	5
25. El dinero es el mejor motivador.	1	2	3	4	5

*Nota.* Instrumento adaptado del libro de: (Fishman, 2000)



### ANEXO 3

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

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

**TÍTULO DE TESIS:** LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2024

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Roberto Poyé de Guzmán
- PROFESIÓN : Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL : Director EP. AM.
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- b. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-UANCV 11-06-2024

Roberto Poyé de Guzmán  
Firma del Experto  
DNI N° 02185441  
N° celular: 996-993377

## ANEXO 4. BASE DE DATOS

	Liderazgo																							
	Influencia Idealizada						Motivación Inspiracional					Estimulación intelectual								Consideración Individualizada				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	3	2	5	2	2	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	
4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	
5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	2	
6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
8	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
14	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	2	
15	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	4	
16	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
19	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	3	
20	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
22	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2	
23	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	2	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
25	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
27	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
33	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
37	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	
38	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	
39	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
41	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	



46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
47	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	2
48	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	4
49	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	4
50	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
51	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
64	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	2
65	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	4
66	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
69	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2
70	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
72	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
78	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	2
79	5	5	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	4
80	5	5	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
89	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
90	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2
91	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
93	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5



99	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	2
100	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	4
101	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
109	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
110	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
111	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
113	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
119	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2
120	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	4
121	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
123	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
125	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
130	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
131	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2
132	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	3	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3
133	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
134	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2
135	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
137	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
143	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2
144	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	4
145	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	4
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
150	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3



152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
154	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
155	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
156	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
158	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
160	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
164	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2
165	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	4
166	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	4
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
173	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE

	Trabajo en equipo																								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	3	3	5
4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5
6	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3
15	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	2	4	5	5	5	2	5	2	5
16	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	2	4	5	5	5	2	5	2	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	3	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	2	5
20	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	2	2	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	2	5



23	3	3	2	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	3	2	5	3	5	3	5	3	3
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	2	5
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
38	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5
39	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3
48	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	2	4	5	5	5	2	5	2	5
49	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	2	4	5	5	5	2	5	2	5
50	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
51	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3
65	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	2	4	5	5	5	2	5	2	5
66	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	2	4	5	5	5	2	5	2	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
69	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5
70	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
71	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



76	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	3	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	
79	4	4	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5	
80	4	4	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
83	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
89	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
90	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	
91	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
93	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
95	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
99	3	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	3	
100	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	5	2	5	4	5	2	5	4	
101	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	5	2	5	4	5	2	5	4	
102	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
104	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
108	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
109	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
111	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
112	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
113	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
115	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
117	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
119	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	
120	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	5	2	5	4	5	2	5	4	
121	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	5	2	5	4	5	2	5	4	
122	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
123	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
124	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
125	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
127	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	



129	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
131	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	
132	2	2	3	5	2	5	5	5	5	5	2	5	3	5	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	5	4	
133	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
134	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	
135	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
136	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
137	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
139	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
141	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
143	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	
144	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	5	5	2	5	4	5	2	5	4
145	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	5	5	2	5	4	5	2	5	4
146	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
149	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
150	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
153	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
154	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
155	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	4		
156	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
157	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
158	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
160	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
162	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
164	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	
165	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	5	5	2	5	4	5	2	5	4
166	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	5	5	2	5	4	5	2	5	4
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
168	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
170	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
171	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
173	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
174	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 28-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BRAYAN OLGER CONDORI VENTURO  
Dirección: AV. MAYTA CAPAC # 518  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75449821  
Teléfono: 965107976 email: BRAYANOLGER@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: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA  
Asesor: Dr. Sc. SANTOJMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMAN -2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): COLABORACIÓN, LIDERAZGOS, MOTIVACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2?</sup>  
2

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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
- Título
- 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)

  
Firma de Autor



huella digital

28 - 08 - 2024

Fecha