



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



**TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA**  
**EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE**  
**EL COLLAO ILAVE, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**

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

JULIACA – PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA  
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
EL COLLAO ILAVE, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

  
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:

  
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

:

  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



### RESOLUCIÓN N° 186-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 01 de agosto de 2025

#### VISTOS:

El Expediente N° 5638-2025, presentado por **BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) **EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**, 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 Marketing**

#### CONSIDERANDO:

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, 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 28° 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: **BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**, 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. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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

- \* Lugar : Salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : lunes 04 de agosto de 2025
- \* Hora : 10:00 a.m.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

#### DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CERRES VELÁSQUEZ"

*[Handwritten Signature]*

Dr. Leopoldo W. Condori Cari  
Decano  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 003-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 07 de enero 2025

### **VISTOS:**

El Expediente 2025-CU-004 de fecha 03 de enero de 2025, del **Bach. BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**, 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 Marketing**.

### **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. BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

**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 Marketing, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** al Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DES PUBLICATION  
Derechos reservados  
Impreso en Perú  
Artículo 17 de la Ley N° 27444  
S/147

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN  
JULIACA - PERÚ  
Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 631-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de noviembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-014354** de fecha 27 de noviembre del 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 Marketing**.

### **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. BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

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

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

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

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

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

**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  
*[Firma]*  
Dr. Sc. S. Leimico Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



# 25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Exclusiones

- ▶ N.º de fuente excluida

## Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 24% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



### METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV

<b>Título de la Tesis</b>	
<b>TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72909664
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-0109-7409">https://orcid.org/0009-0002-0109-7409</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



<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>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> El Collao  <b>Distrito:</b> Ilave  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -16.08696277  <b>Longitud:</b> -69.6376018  <b>URL Maps:</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/MvbiczhwbwT55Uk29">https://maps.app.goo.gl/MvbiczhwbwT55Uk29</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2024 – Agosto 2025
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Ciencias sociales</b>  <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>Administración</b>  <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p> <p><b>Administración pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
  
Dr. Roberto Payá Obliquehuanca  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA identificado con DNI Nro. 72909664 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, 2024

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

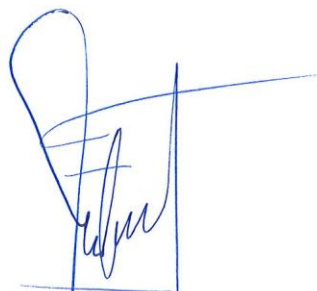
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, 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 20 de Agosto del 2025



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISTA



Huella



## DEDICATORIA

A mis padres, por ser mi mayor fuente de inspiración y apoyo incondicional a lo largo de este camino académico. Gracias por transmitir la importancia de la diligencia, la perseverancia y el amor. A mi familia, por estar siempre a mi lado, brindándome su comprensión, paciencia y ánimo en los momentos más difíciles. Este logro es tan suyo como mío, y lo dedico con todo mi corazón a ustedes.



## AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este proceso, iluminando mi camino y dándome la sabiduría necesaria para alcanzar mis metas. A mi familia y amigos, por su constante apoyo, cariño y motivación, quienes han sido pilares fundamentales durante esta etapa. A mi asesor, el Dr. Leopoldo Condori, por su valiosa orientación, paciencia y dedicación, que han enriquecido profundamente esta investigación. A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por brindarme la oportunidad de formación y crecimiento profesional, ya las fuentes bibliográficas consultadas, cuya riqueza de conocimiento ha sido esencial para el desarrollo de este trabajo. A todos, mi más sincero agradecimiento.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE GENERAL .....	III
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

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

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general .....	19
2.2. Objetivos específicos.....	19



**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

- 3.1. Antecedentes de la investigación .....20
  - 3.1.1. Internacional .....20
  - 3.1.2. Nacional .....22
  - 3.1.3. Local .....24
- 3.2. Marco teórico .....27
  - 3.2.1. Trabajo en equipo.....27
    - 3.2.1.1. Importancia del trabajo en equipo .....29
    - 3.2.1.2. Factores que afectan el trabajo en equipo.....30
    - 3.2.1.3. Roles y dinámicas en equipos de trabajo.....31
    - 3.2.1.4. Beneficios y desafíos del trabajo en equipo .....32
    - 3.2.1.5. Modelos y teorías aplicadas al trabajo en equipo .....33
  - 3.2.2. Eficiencia administrativa .....36
    - 3.2.2.1. Importancia de la eficiencia administrativa.....38
    - 3.2.2.2. Factores determinantes de la eficiencia administrativa .....39
    - 3.2.2.3. Indicadores y herramientas para medir la eficiencia .....41
    - 3.2.2.4. Barreras para la eficiencia administrativa.....42
    - 3.2.2.5. Estrategias para mejorar la eficiencia administrativa .....43
- 3.3. Marco conceptual .....45

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

- 4.1. Hipótesis general .....47
- 4.2. Hipótesis específicas .....47
- 4.3. Variables .....47



4.4.	Operacionalización de variables.....	47
------	--------------------------------------	----

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación .....	48
5.2.	Método(s) aplicados a la investigación .....	48
5.3.	Tipo de investigación .....	48
5.4.	Nivel de investigación.....	48
5.5.	Diseño de investigación.....	49
5.6.	Población y muestra .....	49
5.6.1.	Población .....	49
5.6.2.	Muestra .....	49
5.7.	Técnicas, fuentes e instrumento .....	50
5.7.1.	Técnica.....	50
5.7.2.	Instrumento .....	50
5.8.	Confiabilidad y validez del instrumento .....	50
5.8.1.	Confiabilidad .....	50
5.8.2.	Prueba estadística de confiabilidad.....	50
5.8.3.	Validez .....	51
5.9.	Procedimiento de tratamiento de datos .....	51
5.10.	Contrastación de las hipótesis .....	51
5.10.1.	Contrastación de la hipótesis general.....	51
5.10.2.	Contrastación de las hipótesis específicas.....	52

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.	Presentación de resultados.....	56
------	---------------------------------	----



6.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov .....	56
6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones .....	57
6.1.3. Escala de interpretación de los diagramas de dispersión .....	58
6.2. Análisis e interpretación de resultados .....	59
6.3. Discusión de resultados .....	63
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES .....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	71
ANEXOS .....	78



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables del estudio .....	47
<b>Tabla 2</b> Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach .....	50
<b>Tabla 3</b> Prueba de la hipótesis general del estudio .....	52
<b>Tabla 4</b> Contrastación de la hipótesis específica 1 del estudio.....	53
<b>Tabla 5</b> Contrastación de la hipótesis específica 2 del estudio.....	54
<b>Tabla 6</b> Contrastación de la hipótesis específica 3 del estudio.....	55
<b>Tabla 7</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la prueba de normalidad .....	56
<b>Tabla 8</b> Valoración del grado de correlación .....	57
<b>Tabla 9</b> Prueba Rho de Spearman del objetivo general.....	59
<b>Tabla 10</b> Prueba Rho de Spearman del objetivo específico 1 .....	60
<b>Tabla 11</b> Prueba Rho de Spearman del objetivo específico 2.....	61
<b>Tabla 12</b> Prueba Rho de Spearman del objetivo específico 3 .....	62



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Interpretación de los diagramas de dispersión.....	58
<b>Figura 2</b> Diagrama del objetivo general.....	59
<b>Figura 3</b> Diagrama del objetivo específico 1 .....	60
<b>Figura 4</b> Diagrama del objetivo específico 2 .....	61
<b>Figura 5</b> Diagrama del objetivo específico 3 .....	62



## RESUMEN

El objetivo general del estudio fue; determinar el grado de relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, método deductivo, diseño no experimental de corte transversal, la población del estudio fueron 73 empleados del municipio con un muestreo censal del 100%, la confiabilidad del estudio fue de 0,887 y 0,848 respectivamente, los ítems relacionados con cada variable son altamente confiables, La validez del instrumento fue a criterio de dos expertos. Los resultados dan un coeficiente de correlación de 0,846, lo que da una relación positiva alta entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa. La prueba de hipótesis mostró un p-valor de = 0,000 este valor es significativamente menor que el  $\alpha=0,05$ , y proporciona evidencia estadística para concluir que existe una relación significativa. Este hallazgo sugiere que a modo que mejora el trabajo en equipo, y se incrementa la eficiencia administrativa, destacando la importancia de fomentar el trabajo colaborativo para optimizar los procesos administrativos.

**Palabras clave:** Cooperación, efectividad de la comunicación, eficiencia administrativa, liderazgo compartido y trabajo en equipo.



## ABSTRACT

The general objective of the study was to find the degree of relationship between teamwork and administrative efficiency in the Provincial Municipality of El Collao Ilave, 2024. The methodology applied was quantitative approach, correlational level, deductive method, non-experimental cross-sectional design, the study population was 73 workers of the municipality with a census sampling of 100%, the reliability of the study was 0.887 and 0.848 respectively, the items related to each variable are highly reliable, The validity of the instrument was at the discretion of two experts. The results of Spearman's Rho test showed a correlation coefficient of 0.846, indicating a high positive relationship between teamwork and administrative efficiency. The hypothesis test showed a p-value of = 0.000 this value is significantly lower than  $\alpha=0.05$ , which provides statistical evidence to conclude that a significant relationship exists. This finding suggests that as teamwork improves, administrative efficiency also increases, highlighting the importance of fostering collaborative work to optimize administrative processes.

**Key words:** Cooperation, effective communication, administrative efficiency, shared leadership and teamwork.



## INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo y la eficiencia administrativa son elementos clave en la gestión organizacional moderna, siendo fundamentales para garantizar el cumplimiento de metas y la sostenibilidad de las instituciones. A nivel internacional, diversas investigaciones resaltan la importancia del trabajo colaborativo como un motor para el fomento de la innovación y el abordaje de problemas complejos. Según estudios recientes, instituciones gubernamentales en países desarrollados han mejorado significativamente su desempeño mediante estrategias de gestión que fomentan equipos multidisciplinarios, donde la diversidad de habilidades y perspectivas fortalece la decisión y la implementación de políticas públicas. Sin embargo, también se identifican desafíos como la coordinación efectiva, la comunicación interna y la resistencia al cambio, aspectos que limitan la plena integración del trabajo en equipo en la gestión administrativa. Estas experiencias evidencian la necesidad de un enfoque estructurado que permita optimizar tanto los procesos como los recursos humanos.

En el contexto nacional, el Perú enfrenta retos significativos en la administración pública, donde la eficiencia administrativa es frecuentemente obstaculizada por factores como la burocracia, la falta de coordinación interinstitucional y el escaso desarrollo de competencias en trabajo colaborativo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la percepción de eficiencia en la administración pública se encuentra en niveles bajos, debido a deficiencias en la gestión del personal y en la ejecución de programas estratégicos. No obstante, iniciativas en sectores específicos, como educación y salud, han demostrado que implementar mecanismos que promuevan el trabajo en equipo puede generar mejoras sustanciales en la calidad de los servicios estatales y en la utilización de recursos. Esto subraya la urgencia de establecer estrategias administrativas basadas en la cooperación y la construcción de equipos sólidos en las entidades gubernamentales.



A nivel local, en la Provincia de El Collao, los desafíos en la gestión administrativa de entidades como el Municipio de Distrito de Ilave reflejan la necesidad de abordar de manera prioritaria la relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa. Esta región, caracterizada por su diversidad cultural y necesidades sociales complejas, exige una gestión pública que sea ágil, inclusiva y orientada a resultados. No obstante, problemas como la limitación de la capacitación del personal, la duplicidad de funciones y la ausencia de una cultura organizacional fundamentada en la colaboración influye en la habilidad de las instituciones para atender de manera efectiva las necesidades de la población. Por ello, resulta imperativo investigar cómo la promoción de prácticas de trabajo en equipo puede contribuir a fortalecer los procesos administrativos y, en última instancia, mejorar la asistencia de servicios y la calidad de vida de la población.

Este exhaustivo análisis ha sido realizado en conformidad y respetando de manera rigurosa todos los requerimientos establecidos en la normativa que se encuentra dentro de la póliza número 004-2019-UANCV-VRAD-OI, la cual proporciona directrices claras y específicas con el objetivo de avalar la calidad en las actividades necesarias para lograr los grados profesionales. El fin fundamental ha consistido en hacer un análisis minucioso y proporcionar una aclaración detallada sobre la naturaleza de la relación que existe entre varias variables que son consideradas de interés significativo. La consecuencia de todo este arduo esfuerzo realizado es una obra que se da del siguiente modo:

El Capítulo I se ve de manera detallada las condiciones generales que enmarcan el estudio, abordando a fondo los diversos problemas que han surgido y la justificación que fundamenta la realización de esta investigación.

En el segundo capítulo de este trabajo de investigación, se expone de manera detallada el objetivo general que orienta toda la investigación, así como los objetivos específicos que



contribuyen a guiar y estructurar el desarrollo del estudio, estableciendo de forma clara y exacta de fines que se pretenden lograr a lo largo de todo el proceso investigativo.

El tercer capítulo se dedica a explorar en profundidad los antecedentes significativos que ayudan a contextualizar la investigación en cuestión, además de presentar el marco teórico que proporciona el sustento necesario para el estudio, basado en una serie de conceptos fundamentales.

En el Capítulo IV da un exhaustivo análisis de los resultados que han surgido a partir del proceso de recolección y tratamiento de los datos obtenidos. Además, este capítulo se dedica a discutir y contextualizar dichos resultados en el marco de la literatura ya existente, así como en consonancia con los objetivos que habían sido establecidos de antemano para este estudio.

El Capítulo V del documento presenta de manera detallada la metodología que se ha empleado en la realización del estudio. Esta sección incluye una descripción completa de la población y la muestra que han sido seleccionadas para la investigación, así como también la explicación de cómo se ha llevado a cabo la contrastación de las hipótesis que fueron formuladas al inicio del trabajo.

En el Capítulo VI detalla modo detallado los resultados finales que se han logrado a lo largo del estudio. Además, se incluyen las conclusiones que han surgido a partir de los hallazgos junto con recomendaciones significativas que podrían ser de gran utilidad para futuras investigaciones o acciones que se deseen llevar a cabo.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, el trabajo en equipo fue considerablemente reconocido como un mecanismo principal para aumentar la eficiencia administrativa en diversas organizaciones, incluidas las entidades estatales. Según Katzenbach y Smith (2015), los equipos efectivos son aquellos que logran un equilibrio entre las habilidades individuales y la cooperación, lo que genera mejores resultados en el procedimiento de formulación de decisiones y en la implementación de políticas. Sin embargo, un estudio de la (OCDE, 2022) revela que muchas instituciones gubernamentales enfrentan dificultades para implementar estrategias colaborativas, especialmente en contextos donde la estructura jerárquica rígida y la falta de comunicación interfieren en la coordinación de equipos. Estas limitaciones afectan la eficacia administrativa, influenciando la capacidad de los gobiernos para atender de forma eficaz y oportuna a las necesidades de sus ciudadanos. La experiencia internacional subraya la relevancia de promover un ambiente laboral que valore la cooperación y la cohesión como pilares para el desarrollo organizacional sostenible.

En el ámbito nacional, el Perú enfrenta una problemática persistente en los servicios públicos debido a una gestión administrativa ineficaz que frecuentemente se asocia con la ausencia de una cultura de trabajo en equipo. La Defensoría del Pueblo (2021) evidencia



que el 65% de los ciudadanos percibe una atención deficiente en instituciones públicas, destacándose problemas como la duplicidad de funciones, la desorganización y la falta de capacitación del personal. Además, la Encuesta Nacional de Satisfacción Ciudadana (INEI, 2020) señala que solo el 35% de los usuarios considera que los tiempos de atención y la calidad de los servicios son adecuados. Estas cifras reflejan cómo la falta de integración y coordinación entre los trabajadores impacta negativamente en los procesos administrativos, generando insatisfacción en los ciudadanos y desperdicio de recursos. Este contexto resalta la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo como un instrumento estratégico destinado a mejorar la eficiencia y la visión de la calidad en la entrega de servicios.

En el contexto local, la Municipalidad del Distrito de Ilave, en la provincia de El Collao, enfrenta serias limitaciones en su gestión administrativa, lo que se traduce en respuestas lentas y poco efectivas a las demandas de la población. Informes locales y entrevistas con ciudadanos destacan problemas recurrentes como la ineficiencia en los procesos de atención, la falta de profesionalismo de algunos trabajadores y una débil estructura organizativa que dificulta la coordinación interna. Además, la rotación constante de personal y la ausencia de programas de capacitación enfocados en el trabajo colaborativo han generado un entorno laboral fragmentado, donde las funciones no están claramente definidas y las decisiones tienden a ser centralizadas. Esta realidad no solo afecta la eficiencia administrativa, y también fomenta la confianza en la habilidad de las autoridades locales para gestionar y manejar los recursos de manera eficiente está directamente relacionada con la población que habita en la zona. Ante esta problemática, resulta crucial investigar cómo el trabajo en equipo puede contribuir a optimizar la gestión administrativa en esta entidad, promoviendo un servicio público más ágil y orientado a resultados.



## **1.2. Delimitación de la investigación**

### ***1.2.1. Delimitación espacial***

Se llevó en la Municipalidad Provincial de El Collao, en la ciudad de Ilave, Puno, Perú. Esta entidad pública fue seleccionada debido a su relevancia en la administración de servicios fundamentales para la comunidad local y como un ejemplo representativo de las dinámicas administrativas en regiones del altiplano peruano. Las oficinas municipales, donde se desempeñan 73 trabajadores bajo diferentes regímenes laborales, constituyen el entorno específico donde se halló la relación de dos variables de estudio.

### ***1.2.2. Delimitación social***

La población está dada por 73 trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao. Esta muestra incluye personal administrativo y operativo de distintos niveles jerárquicos, quienes desempeñan roles clave en la ejecución de políticas públicas y la administración de recursos. La inclusión de todos los empleados busca obtener una visión integral de las prácticas de trabajo en equipo y su impacto en los procesos administrativos de la entidad.

### ***1.2.3. Delimitación temporal***

El análisis se realizó en el año 2024, a incluir un transcurso de recolección de datos y análisis que coincidió con las diversas actividades que se dan tanto en el medio administrativo como en el operativo dentro de la municipalidad durante dicho año. Este marco temporal fue definido para garantizar que los resultados reflejen las condiciones y prácticas organizativas vigentes, proporcionando una base actualizada y relevante para la interpretación de las relaciones que existen entre las diversas variables que se están analizando en el estudio.



### 1.3. Formulación del planteamiento del problema

#### 1.3.1. Problema principal

¿Existe relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024?

#### 1.3.2. Problemas específicos

**PE1.** ¿Cuál es la relación entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024?

**PE2.** ¿Cuál es la relación entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024?

**PE3.** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024?

### 1.4. Justificación del estudio

En un enfoque teórico, quiere ayudar al conocimiento de la relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en las organizaciones públicas. Comprender cómo estas dos variables se interconectan permitirá fortalecer las bases conceptuales en torno a la gestión organizacional, ofreciendo un marco de referencia útil para investigaciones futuras en contextos similares. Además, los resultados aportarán nuevas perspectivas sobre cómo la cooperación y la cohesión entre los equipos de trabajo inciden en el desempeño institucional, especialmente en el sector público.

En el ámbito práctico, esta investigación tiene como finalidad proporcionar herramientas y recomendaciones que puedan ser implementadas para mejorar la administración pública en la Municipalidad Distrital de Ilave. Al identificar áreas de mejora en las dinámicas laborales y en los procesos administrativos, se espera que los hallazgos permitan optimizar la prestación de servicios y potenciar y reforzar la credibilidad que los ciudadanos depositan en las instituciones que operan a nivel local en sus comunidades. Este



hecho se vuelve particularmente significativo en una situación en la que las demandas de la población están en constante aumento, especialmente en lo que respecta a la eficiencia y el elevado estándar de calidad de los servicios públicos que se dan a la ciudadanía.

Metodológicamente, aplica un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional y un diseño no experimental, lo que permitirá analizar la relación existente entre las variables sin manipularlas directamente. Este diseño facilita la recolección y análisis de datos de manera sistemática, garantizando la objetividad en los resultados. La metodología empleada también servirá como referencia para futuros estudios que busquen abordar problemáticas similares en el sector público, proporcionando una base sólida para replicar y ampliar el estudio.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Encontrar el grado de relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

**OE1.** Establecer el grado de relación entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**OE2.** Establecer el grado de relación entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**OE3.** Establecer el grado de relación entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Internacional

Paredes et al. (2023) su objetivo de estudio fue analizar la relación entre las destrezas directivas (coaching, comunicación y trabajo en equipo) y la competitividad en PyMEs del sector comercial. La investigación, de diseño correlacional y enfoque descriptivo-social, incluyó una muestra de 108 directivos, logrando una confiabilidad aceptable ( $\alpha$  de Cronbach  $> 0.70$ ). Los resultados cuantitativos destacaron que el trabajo en equipo mostró una relación positiva significativa con la competitividad ( $R^2 = 0.239$ ,  $p < 0.05$ ), mientras que coaching y comunicación no evidenciaron limitación significativa. En términos cualitativos, se concluye que el fortalecimiento del trabajo en equipo en PyMEs es básico para aumentar su competitividad, fomentando la cohesión, el compromiso y la efectividad organizacional, lo que posiciona a esta habilidad como estratégica para el éxito empresarial en contextos de alta demanda. competitivo.

De Oliveira et al. (2023) el estudio evaluó la eficiencia administrativa durante la pandemia de COVID-19, empleando el Análisis Envolvente de Datos (DEA) bajo los modelos CCR y BCC. Se analizó una muestra de 26 municipios, utilizando datos de 2020 sobre gasto público en salud, casos confirmados, recuperados y otras variables



relacionadas. El modelo BCC reveló un promedio de eficiencia del 89,8%, mientras que el CCR mostró un 70,9%, indicando una mejor adecuación del primero para contextos de economías de escala. Aunque municipios con menos recursos, como Juazeiro do Norte, destacaron por su eficiencia máxima en ambos modelos, otros con altos gastos, como Barbalha, demostraron niveles de eficiencia menores. En términos cualitativos, se concluye que la eficiencia no está directamente relacionada con el gasto per cápita, sino con la optimización de recursos y la reducción del contagio, ofreciendo insights clave para la gestión pública en situaciones de crisis.

Chacha y Lemos (2023) el estudio evaluó el impacto de las manualidades en infantes y el fortalecimiento de la colaboración grupal y las destrezas sociales. Se utilizó una muestra de 12 infantes de 4 a 5 años, quienes participaron en una intervención de dos meses estructurada en tres fases: diagnóstico inicial mediante un pretest, diseño de una guía didáctica con 15 actividades y ejecución de la intervención educativa. El estudio mostró mejoras significativas en colaboración grupal, sensibilidad ante emociones y respeto por las diferencias individuales, con incrementos del 67% al 92% en niveles de desempeño óptimo tras el postest. Se concluyó que las manualidades promovieron habilidades esenciales como empatía, creatividad y cooperación, beneficiando tanto la interacción social como el desarrollo integral de los niños.

Conejero et al. (2022) el objetivo fue determinar cómo estas variables influyen en la autenticidad del liderazgo. Se trabajó con una muestra de 964 adultos en España, quienes participaron en procesos de selección laboral, con edades promedio de 36,37 años. Metodológicamente, se emplearon análisis de regresión múltiple, moderación y mediación, con instrumentos como el Inventario de Liderazgo Auténtico ( $\alpha = .809$ ) y el Inventario de Cociente Emocional ( $\alpha = .938$ ). Los hallazgos mostraron que la inteligencia emocional ( $\beta = 0.516, p < .001$ ) fue el predictor más fuerte, seguido de la capacidad de trabajo en equipo

( $\beta = 0.187$ ,  $p < .001$ ) y la satisfacción laboral ( $\beta = 0.068$ ,  $p = 0,01$ ). Además, se evidencia un efecto mediador significativo de las dos últimas variables en la relación entre inteligencia emocional y liderazgo auténtico. El estudio concluyó que la autenticidad en el liderazgo depende tanto de habilidades personales como de la interacción con factores organizacionales, destacando la necesidad de fomentar estas competencias en procesos de formación y selección laboral.

Verdezoto y Del Pozo (2024) el objetivo fue reconocer patrones de citación, autores clave y tendencias nuevas en la literatura entre 2014 y 2024. La metodología combinó un enfoque mixto: análisis cuantitativo y cualitativo. La muestra incluyó 95 artículos seleccionados de Scopus y Web of Science, identificando la efectividad en el manejo de los recursos disponibles y el nivel de excelencia en la atención que se ofrece a los clientes se han convertido en temas que se repiten con frecuencia en diversas discusiones. Los resultados cuantitativos revelaron términos clave como "administración hospitalaria" y "eficiencia", mientras que el análisis cualitativo destacó la relevancia de la gestión basada en evidencia y tecnologías innovadoras. Se concluye que los hospitales públicos enfrentan desafíos persistentes, requiriendo reformas integrales y capacitación directiva, con énfasis en la adaptación de las estrategias a los contextos específicos de cada localidad y una cuidadosa evaluación del impacto que las nuevas tecnologías pueden tener en dichas áreas.

### ***3.1.2. Nacional***

Ruiz y Santos (2024) el estudio evaluó la eficiencia en la gestión administrativa y los procedimientos de matrícula se examinan con el propósito de reconocer zonas de mejora y sugerir métodos para su optimización. Se aplicó un enfoque metodológico mixto que abarcó la realización de encuestas dirigidas con al personal administrativo y académico, así como la realización de entrevistas con representantes de los estudiantes. Adicionalmente, se formarán grupos de enfoque y se implementará la técnica de observación para lograr una



mejor comprensión de las dinámicas presentes. La muestra mostraba actores clave como personal administrativo, coordinadores de carrera y representantes estudiantiles. Los resultados cuantitativos indicaron que el 53% percibió niveles moderados o bajos de eficiencia, mientras que solo el 38% manifestó satisfacción con los procesos actuales. En términos cualitativos, se concluye que es imprescindible optimizar los recursos humanos y tecnológicos, mejorar la comunicación, implementar sistemas en línea y fomentar una cultura de mejora continua para minimizar los procedimientos de matrícula y optimar la experiencia.

Sánchez y Ñañez (2022) El estudio se basó en identificar la relación entre la percepción de labor grupal y el desarrollo de capacidades sociales. Metodológicamente, se dio un análisis cuantitativo, con una muestra intencionada no probabilística de 156 alumnos (73 hombres y 83 mujeres) de distintas especialidades, promediando 19,9 años. El instrumento validado por expertos y con altos índices de confiabilidad ( $\alpha = 0,967$  y  $\alpha = 0,977$ ). Los resultados revelaron una evaluación positiva moderada ( $r_s = 0.678$ ) entre las competencias interpersonales, abarcando aspectos como el liderazgo. Los estudiantes percibieron el trabajo en equipo como una estrategia pedagógica relevante para potenciar habilidades sociales, contribuyendo al desarrollo académico y profesional.

Ruiz et al. (2023) abordó de qué manera la colaboración y el trabajo en equipo fomentan habilidades blandas esenciales para la ciudadanía democrática. Este análisis, basado en la revisión de diversas fuentes académicas, se enfocó en identificar las condiciones y prácticas que facilitan estas habilidades en contextos escolares y laborales. Se destacaron aspectos clave como la interacción comunicativa, la empatía, la confianza, el respeto recíproco y la toma de medidas colaborativas, los que son esenciales para el triunfo en entornos colectivos. El estudio concluyó que fomentar estas competencias desde la educación no solo favorece la cohesión social y la sinergia grupal, sino que también



promueve una ciudadanía participativa y democrática, siendo indispensable para enfrentar los desafíos contemporáneos en diferentes esferas sociales.

Belsuzarri et al. (2023) Una investigación cualitativa basada en análisis documental tuvo como propósito examinar la interacción entre las competencias sociales y la colaboración en grupo en alumnos de nivel secundario, considerando la relevancia de estas competencias en el espacio educativo. Los hallazgos indicaron que las competencias sociales, como la comunicación y el asertividad, son esenciales para mejorar las dinámicas grupales y fomentar ambientes educativos armónicos. Asimismo, el trabajo en equipo se destacó como una estrategia clave para la mejora de destrezas colaborativas, lo que contribuye a una interacción positiva y al fortalecimiento de valores. En términos cualitativos, se concluye que estas competencias no solo facilitan el aprendizaje, sino que también promueven una mejor convivencia escolar y el bienestar integral de los estudiantes.

Cáceres y Yangali (2023) El estudio tuvo como objetivo evaluar el impacto del programa "Liderando el futuro" en el desarrollo de competencias suaves esenciales en 35 alumnos de sistemas informáticos de una universidad peruana. La investigación, de diseño preexperimental y enfoque cuantitativo, utilizó cuestionarios aplicados antes y después de 30 sesiones de intervención. Los resultados indicaron mejoras significativas en liderazgo ( $p < 0.05$ ), evidenciando avances en resolución de problemas y trabajo bajo presión, así como en trabajo en equipo, destacándose dimensiones como comunicación y cooperación. Se concluyó que el programa es efectivo para fortalecer habilidades clave para el entorno académico y laboral.

### **3.1.3. Local**

Poma (2024) la investigación buscó establecer la conexión entre las conexiones interpersonales y el clima organizacional de los empleados. Este análisis, de carácter



cuantitativo, aplicó un diseño no experimental con un alcance relacional, aplicando un cuestionario tipo Likert a una población de 90 trabajadores. El análisis estadístico, reveló una evaluación positiva significativa de 0.590 entre las variables estudiadas, destacando que las buenas relaciones interpersonales contribuyentes significativamente a un clima organizacional favorable. A nivel cualitativo, se concluye que mejorar aspectos, tales como la comunicación, la cooperación y la mediación en conflictos fomenta un ambiente laboral armónico y eficiente.

Coaquira (2023) el estudio buscó establecer la conexión entre competencias interpersonales y rendimiento laboral. Aplicando una metodología cuantitativa, una muestra censal de 41 empleados. Para el recojo de datos, se emplearon cuestionarios tipo Likert previamente validados, evidenciando una relación positiva considerable. Entre las habilidades destacadas están el liderazgo, la empatía, la negociación y el labor grupal, cuya mejora incide directamente en el rendimiento laboral. Cualitativamente, se concluyó que el desarrollo de estas competencias contribuye significativamente al fortalecimiento de la productividad organizacional y la eficacia en la prestación de servicios municipales.

León (2021) la investigación tuvo como objetivo analizar cómo las aptitudes gerenciales impactan en la labor en equipo observado por el personal administrativo. El método fue cuantitativo, utilizando cuestionarios basados en las dimensiones propuestas por David Fischman. La población y muestra consistieron en 81 trabajadores administrativos. Los resultados cuantitativos dieron que el 68% de los participantes percibieron un alto nivel de creación de incentivos adecuados por parte del liderazgo, mientras que el 85% valoraron la definición de metas claras en el trabajo en equipo. El coeficiente de Nagelkerke de 0.458, confirmó que las destrezas gerenciales explican un 46% de la variación en la percepción del trabajo en equipo. En términos cualitativos, se



concluye que el fortalecimiento de habilidades como la honestidad y la crítica constructiva es esencial para mejorar la cohesión y efectividad organizacional.

Vilca (2024) su finalidad fue investigar La interrelación entre la administración organizacional y el proceso de selección de personal. Empleando un enfoque cuantitativo, se hizo un análisis con una muestra censal de 37 trabajadores. El resultado, cuyos coeficientes Alfa de Cronbach fueron de 0.987 para gestión administrativa y 0.959 para reclutamiento de personal, garantizando su confiabilidad. Los resultados revelaron una evaluación significativa de intensidad media ( $r = 0.672$ ,  $p = 0.000$ ) entre las variables, con la gestión administrativa y el reclutamiento clasificados en niveles regulares por el 54.1% y 59.5% de los encuestados, respectivamente. En conclusión, se destaca que una adecuada gestión administrativa influye directamente en la eficiencia del proceso de reclutamiento, sugiriendo la necesidad de fortalecer estrategias en áreas clave como planeación, organización, dirección y control para optimizar los recursos humanos y alcanzar los objetivos organizacionales.

Callapani (2024) su finalidad fue investigar el impacto de la gestión administrativa en contratos = o < a 8 UIT. Con una población censal de 26 trabajadores. Los datos se recolectaron mediante encuestas y se procesaron usando SPSS. Los resultados señalaron que un 58% de los encuestados considera eficiente la gestión administrativa, lo que correlaciona con altos niveles de contratación de bienes, mientras que un 27% la percibe como regular. El análisis estadístico reveló un p-valor de 0.000, aceptando la hipótesis alternativa, y un coeficiente de contingencia de 0.619, y confirma una influencia positiva y significativa de la gestión administrativa en los procesos de contratación. Cualitativamente, se concluye que mejorar los procedimientos administrativos incrementa la transparencia, eficiencia y efectividad en las adquisiciones municipales.



### 3.2. Marco teórico

Se fundamenta en la interacción entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa, dos pilares esenciales en la gestión organizacional contemporánea. Según Katzenbach y Smith (2015), el trabajo en equipo es un elemento crítico para el triunfo de las instituciones, ya que permite la sinergia de habilidades individuales hacia objetivos comunes, generando resultados superiores a los alcanzados de manera individual. Por otro lado, Robbins y Coulter (2018) destacan que la eficiencia administrativa supone aprovechar al máximo los recursos accesibles para optimizar la productividad y cumplir con los objetivos organizacionales de manera efectiva. La integración de estas dos variables no solo genera un medio laboral colaborativo, también potencia la capacidad operativa de las instituciones al reducir redundancias, mejorar la comunicación interna y promover una cultura organizacional orientada al desempeño. Este estudio busca ampliar el conocimiento sobre la relación entre estas dimensiones, contribuyendo al diseño de estrategias que fortalecen la gestión pública y privada.

#### 3.2.1. Trabajo en equipo

Es el esfuerzo coordinado de un grupo de sujetos para lograr un objetivo compartido mediante la interacción colaborativa y la sinergia de habilidades individuales. Según Katzenbach y Smith (2015), los equipos eficaces logran un equilibrio entre las metas colectivas y las contribuciones individuales, superando los resultados que podrían obtenerse de forma aislada. Este enfoque recalca la jerarquía de la cohesión, la confianza y la comunicación, elementos fundamentales para un desempeño óptimo. Además, West (2021) enfatiza que el trabajo en equipo implica un proceso dinámico, donde la adaptación a los cambios del entorno y el compromiso mutuo refuerzan su efectividad.

Desde una perspectiva teórica, el modelo de Tuckman (1965), actualizado posteriormente por Bonebright (2010), establece cinco etapas críticas en el desarrollo de



los equipos: formación, conflicto, normalización, desempeño y disolución. Estas fases reflejan los desafíos y oportunidades que enfrentan los grupos mientras trabajan hacia sus objetivos. En cada etapa, la capacidad de resolver conflictos y construir relaciones interpersonales sólidas resulta clave para progresar hacia un desempeño colectivo eficiente. Por su parte, Levi (2020) añade que el liderazgo y la definición de roles son factores esenciales para superar las barreras en estas etapas y asegurar la continuidad del equipo.

El trabajo en equipo favorece a las organizaciones en términos de productividad y también mejora el compromiso laboral y la identificación de los trabajadores. Hackman (2002) argumenta que los equipos exitosos cumplen con tres criterios principales: logran un rendimiento satisfactorio, promueven el bienestar de los integrantes y aumentan la capacidad del grupo para trabajar en conjunto en el futuro. Esto se consigue a través del fomento de habilidades interdependientes y la creación de un entorno colaborativo. La integración de estas dinámicas mejora significativamente el clima organizacional y la retención de talento.

La teoría de los roles de equipo según Belbin (2010) aporta un enfoque práctico al identificar nueve roles esenciales dentro de un equipo, como el coordinador, el implementador y el creador de ideas. Cada rol representa habilidades únicas que contribuyen al éxito colectivo. Este modelo permite a las organizaciones identificar fortalezas y debilidades en sus equipos, facilitando una asignación eficiente de responsabilidades. Belbin argumenta que la diversidad de roles es crucial para abordar problemas complejos y fomentar la creatividad, elementos que son fundamentales en entornos dinámicos.

En el contexto organizacional moderno, el trabajo en equipo se ve potenciado por el uso de tecnologías colaborativas y herramientas de comunicación. Según Gratton y



Erickson (2007), las organizaciones que integran plataformas digitales para facilitar la colaboración logran equipos más productivos y alineados con los objetivos estratégicos. Estas herramientas no solo mejoran la coordinación, sino que también promueven la inclusión y la flexibilidad, permitiendo a los equipos superar barreras geográficas y temporales. En este sentido, la digitalización ha transformado la naturaleza del trabajo en equipo, ampliando las posibilidades de interacción y cooperación.

El trabajo en equipo se vuelve en una competencia estratégica para las organizaciones que pretenden ajustarse a un medio competitivo y en constante cambio. Edmondson (2019) introduce el concepto de “seguridad psicológica” como un elemento fundamental para el logro del trabajo en equipo, donde los miembros pueden expresar ideas, dudas y errores sin temor a repercusiones negativas. Este entorno de confianza promueve la invención, la solución de problemas y el aprendizaje continuo dentro de los grupos. Así, el trabajo en equipo trasciende su propósito funcional para convertirse en un motor de transformación organizacional.

### **3.2.1.1. Importancia del trabajo en equipo**

Es principal en las entidades estatales, ya que promueve la eficiencia operativa al combinar competencias y saberes variados para lograr metas compartidas. Según Gómez (2016), la sinergia generada por equipos bien estructurados permite optimizar recursos y optimizar la calidad de los servicios ofrecidos a la población. Además, la colaboración entre miembros facilita la adaptación a cambios y la implementación de políticas públicas más efectivas.

La capacidad de resolver problemas de manera efectiva se ve fortalecida cuando se trabaja en equipo, ya que se integran diferentes perspectivas y experiencias que enriquecen el proceso de toma de decisiones. Sequeira y Zambrana (2019) destacan que la

comunicación abierta y la participación de los miembros del equipo permiten identificar soluciones innovadoras y adaptativas frente a los desafíos que enfrentan las instituciones gubernamentales.

Un ambiente laboral positivo es fundamental para el desempeño óptimo de las organizaciones públicas, y el trabajo en equipo contribuye significativamente a este aspecto. Toro (2014) señala que la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados promueven un ambiente de confianza y respeto, que a su vez eleva la motivación y la responsabilidad con la misión institucional. Este entorno propicio facilita la retención del talento humano y mejora la satisfacción laboral.

### **3.2.1.2. Factores que afectan el trabajo en equipo**

La efectividad está influenciada por diversos factores internos y externos. La motivación de los integrantes es fundamental; los empleados motivados tienden a colaborar más eficazmente ya comprometerse con los objetivos del equipo. Según Goleman (2024), un sentido de propósito en el trabajo incrementa el compromiso y el esfuerzo de los individuos.

El liderazgo tiene un rol importante en la dinámica de los equipos. Líderes que fomentan la participación, la comunicación abierta y la confianza pueden mejorar significativamente la cohesión y el rendimiento del equipo González (2024) destaca que un buen líder debe reconocer y potenciar las capacidades de sus colaboradores promoviendo un ambiente de respeto y desarrollo.

La cultura organizacional también impacta en la efectividad del trabajo en equipo. Entornos que valoran la colaboración, la diversidad y la innovación facilitan la integración de habilidades individuales y promueven soluciones creativas a los desafíos institucionales.



Una cultura que apoya el aprendizaje continuo y la adaptabilidad permite a los equipos enfrentar cambios y mejorar su desempeño de manera sostenida.

### 3.2.1.3. Roles y dinámicas en equipos de trabajo

La asignación de roles en los equipos de trabajo es fundamental para optimizar su desempeño y alcanzar los objetivos organizacionales. La teoría de los roles del equipo de Belbin, (1981) identifica nueve roles principales, dados en tres categorías:

- Roles de acción (impulsor, implementador, finalizador).
- Roles sociales (coordinador, investigador de recursos, cohesionador).
- Roles mentales (cerebro, monitor-evaluador, especialista).

Cada integrante del equipo contribuye fortalezas específicas que, al ser reconocidas y aprovechadas, facilitan una colaboración más efectiva y equilibrada. Según Belbin, (1981) una adecuada distribución de estos roles permite conformar equipos de alto rendimiento, ya que se complementan las habilidades individuales en función de las necesidades colectivas.

El desarrollo de un equipo atraviesa diversas etapas que influyen en su cohesión y productividad. El modelo de Tuckman, (1965) describe cuatro fases: **formación, tormenta, normalización y desempeño**. Durante la formación, los integrantes se conocen y establecen objetivos comunes; en la tormenta, pueden surgir conflictos debido a diferencias personales o de opinión; la normalización implica la consolidación de normas y roles aceptados; y, finalmente, en la fase de desempeño, el grupo avanza eficazmente hacia sus objetivos. Reconocer y gestionar adecuadamente cada una de estas fases es esencial para facilitar la transición hacia un equipo cohesionado y productivo.

Las dinámicas grupales ejercen una función fundamental en la realización de metas compartidas. Factores como la comunicación efectiva, la confianza mutua y la resolución



constructiva de pueden potenciar la sinergia del equipo. Por el contrario, la falta de claridad en los roles, la ambigüedad en la comunicación y la ausencia de liderazgo pueden obstaculizar el progreso. Según West (2003), una exploración exhaustiva de las funciones de cada integrante, como la determinación de metas tanto individuales y colectivas, permite una mejor comprensión de la importancia del trabajo de cada integrante en el éxito global del equipo.

La cultura organizacional también influye en las dinámicas de los equipos de trabajo. Entornos que promueven la colaboración, la innovación y la adaptabilidad facilitan la integración de habilidades individuales y fomentan la cohesión del equipo. Por el contrario, las culturas rígidas o competitivas pueden generar tensiones y dificultar la cooperación. Según un artículo de la Universidad de Zaragoza, establecer roles claros y fomentar una comunicación abierta son claves para una dinámica exitosa en los equipos de trabajo.

Es importante considerar que la composición y dinámica de los equipos no son estáticas. Los equipos necesitan ajustarse a las transformaciones del entorno empresarial y a las nuevas necesidades. La flexibilidad en la asignación de roles y la capacidad de aprendizaje continuo son básicas para conservar la efectividad del equipo a lo largo del tiempo. Según un estudio publicado en "Papeles del Psicólogo", la flexibilidad organizacional y la adaptación son cruciales en entornos dinámicos y complejos caracterizados por elevados niveles de incertidumbre.

#### **3.2.1.4. Beneficios y desafíos del trabajo en equipo**

Ofrece múltiples beneficios en las organizaciones públicas, entre los cuales destaca el aumento de la productividad. La colaboración entre individuos con habilidades complementarias permite abordar tareas de manera más eficiente, optimizando recursos y



tiempo. Según Barroso (2007), trabajar en equipo mejora los productos, incrementa la productividad y disminuye costos, lo que resulta en una mayor eficacia organizacional.

Además, el trabajo colaborativo promueve la innovación y la creatividad. La interacción de varias perspectivas y conocimientos facilita la generación de ideas novedosas y soluciones efectivas a problemas complejos. Los especialistas coinciden en que la colaboración en equipo fomenta la innovación, la creatividad y el pensamiento crítico, lo que a su vez refuerza el trabajo colaborativo y mejorando los resultados (Barroso, 2017).

Sin embargo, el trabajo en equipo también enfrenta desafíos significativos, como los conflictos interpersonales. Las discrepancias de opinión, métodos de trabajo y características personales pueden causar tensiones que, si no se gestionan adecuadamente, afectan la cohesión y el rendimiento del equipo. Es esencial establecer canales de comunicación asertiva y promover un ambiente de respeto mutuo para mitigar estos conflictos (Barroso, 2017).

Otro reto común es la falta de compromiso de algunos miembros del equipo, lo cual puede disminuir la moral y la productividad del grupo. La ausencia de responsabilidad compartida y objetivos claros puede conducir a una participación desigual y afectar negativamente el desempeño colectivo. Para contrarrestar este desafío, es fundamental definir roles y responsabilidades, así como establecer metas compartidas que motiven a todos los integrantes (Rivas, 2023).

### **3.2.1.5. Modelos y teorías aplicadas al trabajo en equipo**

Es elemental en la gestión y administración pública, y genera la integración de varias aptitudes y perspectivas para alcanzar objetivos comunes. Diversos modelos y teorías han sido desarrollados para comprender y optimizar el funcionamiento de los grupos de trabajo. Seguidamente, se ve algunos de los más relevantes:



## A. Modelo de Tuckman

Formulado por Bruce Tuckman en 1965, este modelo detalla cinco etapas por las que atravesarán los grupos en su desarrollo:

1. **Formación (Forming):** Los integrantes se conocen y generan objetivos.
2. **Tormenta (Storming):** manifiestan problemas debido a desacuerdos personales o de opinión.
3. **Normatividad (Norming):** Se consolidan normas y roles aceptados.
4. **Desempeño (Performing):** El grupo trabaja de modo eficiente a sus metas.
5. **Clausura (Aplazamiento):** El grupo se disuelve tras cumplir sus objetivos.

Este modelo es ampliamente utilizado para determinar y optimar la dinámica de los equipos de trabajo.

## B. Modelo de McGourty y De Meuse

Este modelo lineal identifica cinco etapas en la evolución de un equipo:

1. **Formación (Forming):** Inicio del equipo.
2. **Conflicto (Challenging):** Aparición de desafíos y conflictos.
3. **Aceptación (Accepting):** Resolución de diferencias y aceptación mutua.
4. **Colaboración:** Trabajo conjunto efectivo.
5. **Auto-manejo:** El equipo opera de manera autónoma y eficiente.

Este modelo enfatiza el valor de la adaptación y la colaboración en el desarrollo de grupos efectivos.

## C. Teoría de Belbin sobre Roles de Equipo

Meredith Belbin identificó nueve roles esenciales que los miembros de un equipo pueden asumir, divididos en tres categorías:

- **Roles de Acción:** Impulsor, Implementador, Finalizador.
- **Roles Sociales:** Coordinador, Investigador de Recursos, Cohesionador.



- **Roles Mentales:** Cerebro, Monitor-Evaluador, Especialista.

Una adecuada distribución de estos roles consiente conformar equipos de alto rendimiento, complementando las habilidades individuales en función de las necesidades colectivas.

#### D. Modelo de Hackman

Richard Hackman propuso un modelo que identifica cinco condiciones esenciales para la efectividad de los equipos:

1. **Equipo real:** Con límites claros y estabilidad en la membresía.
2. **Dirección convincente:** Objetivos claros y desafiantes.
3. **Estructura habilitadora:** Roles y normas que promueven el buen desempeño.
4. **Contexto de apoyo:** Recursos, información y recompensas adecuadas.
5. **Coaching experto:** Asesoramiento para mejorar las competencias del equipo.

Este modelo destaca la importancia de las condiciones contextuales en la efectividad de los equipos.

#### E. Modelo de Lencioni sobre las Cinco Disfunciones de un Equipo

Patrick Lencioni identifica cinco disfunciones que afectan a un equipo:

1. **Ausencia de confianza:** Temor a mostrarse vulnerables.
2. **Miedo al conflicto:** Eludir discusiones constructivas.
3. **Falta de compromiso:** Ambigüedad en las decisiones.
4. **Evasión de responsabilidades:** Evitar la rendición de cuentas.
5. **Desatención a los resultados:** Prevaler objetivos individuales de los colectivos.



Identificar y abordar estas disfunciones es sustancial para mejorar la cohesión y el aptitud del equipo.

#### **F. Teoría de la Interdependencia de Johnson y Johnson**

David y Roger Johnson proponen que la interdependencia positiva entre los miembros de un equipo es esencial para su éxito. Esta teoría sugiere que cuando los integrantes perciben que sus objetivos están vinculados, se incrementa la cooperación, la motivación y el rendimiento. La interdependencia puede fomentarse a través de metas compartidas, recompensas grupales y tareas que requieran colaboración.

Estos modelos y teorías dan marcos beneficiosos para entender y optimar el funcionamiento de los grupos de trabajo en el ámbito de la gestión y administración pública. Su aplicación adecuada puede conducir a equipos más cohesionados, eficientes y orientados al logro de objetivos comunes.

#### **3.2.2. Eficiencia administrativa**

La eficiencia administrativa se entiende como la habilidad de una organización para maximizar los resultados con los recursos disponibles, asegurando la correcta asignación, uso y gestión de estos. Según Robbins y Coulter (2018), la eficiencia administrativa implica hacer un uso óptimo de los recursos financieros, humanos y tecnológicos, minimizando los costos operativos mientras se mantienen estándares de calidad en los servicios. Este concepto no solo se refiere a la reducción de desperdicios, sino también a la creación de valor mediante procesos bien diseñados que faciliten el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En el ámbito teórico, Chiavenato (2017) sostiene que la eficiencia administrativa está estrechamente vinculada con las etapas de planificación, organización, dirección y supervisión. Estos procesos deben alinearse con los objetivos estratégicos de la



organización, permitiendo que las actividades se realicen de manera coordinada y sistemática. El autor también destaca que la eficiencia no debe confundirse con la eficacia; Mientras la eficiencia se centra en el uso racional de los capitales, la eficacia mide el logro de los objetivos establecidos. En conjunto, ambos conceptos son esenciales para el éxito organizacional.

La medición de la eficiencia administrativa requiere el uso de indicadores específicos que evalúen el desempeño en diversas áreas. Kaplan y Norton (2004) introdujeron el concepto del Cuadro de Mando Integral como una herramienta para medir la eficiencia administrativa, integrando indicadores financieros y no financieros. Esta metodología permite a las organizaciones evaluar su desempeño en términos de recursos, procesos internos, aprendizaje organizacional y satisfacción del cliente. De esta manera, el Cuadro de Mando Integral se convierte en un marco integral para entender y mejorar la eficiencia administrativa.

Los factores que influyen en la eficiencia administrativa son múltiples y variados. Según Mintzberg (2015), la estructura organizacional juega un papel determinante, ya que un diseño eficiente de roles, funciones y flujos de trabajo contribuye a reducir redundancias y mejorar la coordinación interna. Además, la cultura organizacional y el liderazgo son aspectos clave que impactan directamente en la motivación del personal y en la habilidad de la organización para ajustarse a permutaciones del medio. Un entorno de trabajo colaborativo y con liderazgo efectivo fomenta una mayor productividad y eficiencia.

En el contexto moderno, la digitalización y la tecnología han transformado significativamente la eficiencia administrativa. Según Brynjolfsson y McAfee (2014), la incorporación de tecnologías emergentes, tales como la inteligencia artificial, la automatización de procesos y las herramientas de análisis de datos, facilita a las



organizaciones optimizar sus operaciones y tomar decisiones informadas en tiempo real. Estas tecnologías no solo reducen costos, sino que también mejoran la exactitud y la celeridad en la implementación de tareas administrativas, aumentando la competitividad organizacional.

La eficiencia administrativa no es un estado permanente, sino un proceso dinámico que requiere evaluación continua y mejoras constantes. Drucker (2007) argumenta que las organizaciones deben acoger una perspectiva de mejora continua, integrando sistemas de retroalimentación y aprendizaje organizacional para identificar áreas de mejora y responder eficazmente a los desafíos internos y externos. Este enfoque asegura que la organización no solo mantenga niveles óptimos de eficiencia, sino que también esté preparada para aprovechar oportunidades de cambio y progresión.

### **3.2.2.1. Importancia de la eficiencia administrativa**

La eficiencia es fundamental para el desempeño óptimo de las instituciones estatales y la satisfacción de las necesidades ciudadanas. Una administración eficiente permite la adecuada asignación y utilización de recursos, garantizando que los servicios públicos se presenten de manera efectiva y adecuada, según Quispe et al. (2019), la eficiencia en el sector público está relacionada con la capacidad de las entidades para maximizar resultados con los recursos disponibles, lo cual resulta esencial para el desarrollo de un país.

La ejecución de modelos de calidad en la gestión pública, como el Modelo Iberoamericano y la norma ISO 9001, contribuye significativamente a la eficiencia administrativa. Estos modelos proporcionan herramientas para mejorar procesos optimizar los costos y mejorar la satisfacción de los ciudadanos. Arroyo (2017) destaca que la adopción de estos modelos facilita la adaptación a las necesidades de la nación y promueve la creación de soluciones innovadoras.

La modernización de la gestión pública también juega un papel crucial en la eficiencia administrativa. Chávez y Heredia (2024) señalan que la modernización busca mejorar la interacción entre los ciudadanos y las entidades gubernamentales, profesionalizar el mercado laboral y generar la contribución de la población en la evaluación y inspección de los programas sociales. Estas acciones resultan en una gestión más eficaz y eficiente, orientada al servicio de la sociedad.

La ciudad es otro aspecto fundamental que refleja la eficiencia administrativa en la gestión pública. Una adecuada atención mejora la satisfacción de los usuarios de los servicios públicos contribuye a consolidar la confianza en las instituciones. Según García (2017), la atención ciudadana impacta directamente en la percepción de la gestión pública, siendo un indicador clave de su eficiencia.

No obstante, la eficiencia administrativa enfrenta desafíos, como la persistencia de deficiencias en los servicios públicos, que afectan negativamente la percepción ciudadana sobre la gestión estatal. Arnao y Raymundo (2011) indican que estas deficiencias pueden deberse a una gestión inadecuada de la inversión pública local, lo que resalta la necesidad de fortificar las capacidades administrativas para optimar el desempeño institucional.

La eficiencia administrativa es determinante para el desempeño de las instituciones estatales y la satisfacción de las necesidades ciudadanas. La adopción de modelos de calidad, la modernización de la gestión y una atención ciudadana efectiva son estrategias clave para obtener una administración pública eficiente, capaz de responder adecuadamente a las demandas de la sociedad.

#### **3.2.2.2. Factores determinantes de la eficiencia administrativa**

La eficiencia pública es esencial para garantizar que las instituciones estatales cumplan eficazmente con sus objetivos y satisfagan las necesidades de la ciudadanía.



Diversos factores determinan esta eficiencia, entre los cuales destacan la planificación estratégica, el uso adecuado de recursos, la formación del personal y la incorporación de tecnología.

### **i. Planificación estratégica**

Se define como un proceso de gestión que consiste en formular y sostener una orientación que sincronice los recursos y objetivos de la organización frente a las cambiantes procedencias del entorno. Kotler (2012) caracteriza la planificación estratégica como un proceso que implica la formulación y el mantenimiento de una dirección estratégica, capaz de alinear la organización y sus recursos en relación con las dinámicas y oportunidades del mercado.

En el ámbito público, una planificación estratégica adecuada permite una retribución más eficiente de los medios, evitando desperdicios y asegurando que se prioricen las necesidades más importantes de la sociedad.

### **ii. Uso adecuado de recursos**

La gestión eficiente de los recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos es fundamental para la eficiencia administrativa. Una organización que optimiza sus recursos garantiza que se utilicen de manera eficiente, lo que contribuye a la eficacia en la prestación de servicios públicos.

Además, una gestión financiera adecuada permite controlar los recursos financieros de la organización, desde la elaboración del presupuesto hasta el seguimiento y análisis de los estados financieros.

### **iii. Formación del personal**

La capacitación y desarrollo continuo del personal son esenciales para aumentar las aptitudes y destrezas de los empleados, e incrementa la eficacia y eficiencia en la gestión pública. Los programas de formación adecuados permiten



mantener a los trabajadores motivados y alineados con los propósitos estratégicos de la organización.

Además, la gestión de recursos humanos se basa en reclutar, seleccionar, capacitar y motivar al personal de la organización, estableciendo políticas y procedimientos para avalar la comodidad de los empleados y el cumplimiento de las normas laborales.

#### **iv. Incorporación de Tecnología**

La adopción de tecnologías de datos y la automatización de procedimientos administrativos son técnicas clave para mejorar la eficiencia. La implementación de tecnologías avanzadas facilita el uso eficiente de recursos y aumenta resultados en un ambiente competitivo y cambiante.

Además, la gestión de la tecnología y la innovación es una función clave de la gestión administrativa, que implica la incorporación de nuevas tecnologías para mejorar los procesos y servicios de la organización.

En conclusión, la eficiencia administrativa en la gestión pública depende de una planificación estratégica adecuada, una gestión maximización de recursos, capacitación constante del personal y adopción de tecnologías avanzadas. Estos factores, interrelacionados, permiten a las instituciones públicas responder eficazmente a las demandas ciudadanas y adaptarse a los cambios del entorno.

#### ***3.2.2.3. Indicadores y herramientas para medir la eficiencia***

La eficiencia administrativa en la gestión pública se evalúa mediante diversas métricas y metodologías que permiten analizar el desempeño institucional y la adecuada utilización de recursos. Una herramienta fundamental es el análisis costo-beneficio, que compara los costos asociados a una acción o proyecto con los beneficios esperados,



facilitando la evaluación informada de la viabilidad y rentabilidad de proyectos públicos. Este análisis permite priorizar proyectos que generen mayor valor social con una inversión óptima, contribuyendo a una gestión más eficiente y orientada al bienestar ciudadano.

Además del análisis costo-beneficio, los indicadores de desempeño son esenciales para medir la eficiencia administrativa. Estos indicadores, como los de eficiencia, eficacia y efectividad, proporcionan información Evaluación objetiva del grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, calidad de los servicios ofrecidos y relación entre recursos utilizados y resultados logrados. Por ejemplo, un parámetro de eficiencia podría cuantificar la proporción entre los medios usados y los productos o servicios dados, mientras que un indicador de eficacia analizaría el nivel de logro de los objetivos establecidos. La ejecución de sistemas de control de calidad fundamentados en normas internacionales, como la ISO 9001, resulta indispensable, ya que establece estándares y procedimientos que fomentan la mejora continua de los procesos administrativos, asegurando una provisión de servicios públicos más eficiente y satisfactoria para la población.

#### **3.2.2.4. Barreras para la eficiencia administrativa**

La burocracia excesiva en el sector público se manifiesta a través de procedimientos administrativos complejos y una estructura organizativa rígida, lo que puede ralentizar la toma de decisiones y la prestación de servicios. Esta sobrecarga burocrática dificulta la eficiencia operativa, y puede producir frustración como en los empleados públicos y en los habitantes que requieren servicios estatales. Peredo (2016) señala que una burocracia excesiva se vuelve inmanejable, causando déficit público y altos niveles de ineficiencia e ineficacia, ya que las relaciones se basan en compromisos políticos o personales en lugar de criterios meritocráticos.

La falta de coordinación interna entre las diversas entidades y departamentos gubernamentales constituye otra barrera significativa para la eficiencia administrativa. La

desarticulación entre sistemas administrativos y la ausencia de mecanismos efectivos de comunicación pueden conducir a la duplicación de esfuerzos, uso ineficiente de recursos y retrasos en la implementación de políticas públicas. Según Valdez (2016), la desarticulación entre los sistemas administrativos provoca que las instituciones se enfoquen únicamente en ejercer sus roles sin perseguir la satisfacción ciudadana, mostrando una débil colaboración gubernamental que limita la efectividad de la gestión pública.

La corrupción es una de las barreras más perniciosas para la eficiencia en la administración estatal, pues socava la confianza en las entidades y dificulta alcanzar sus metas. Los actos corruptos desvían fondos públicos, complican el acceso justo a bienes y servicios básicos, y perjudican la vida de las personas, especialmente de las más vulnerables. Madrid y Palomino (2020) destacan que la corrupción origina consecuencias devastadoras para la gestión pública, dificultando el acceso igualitario a servicios esenciales y provocando inestabilidad social.

La resistencia al cambio en las organizaciones públicas puede obstaculizar la implementación de reformas necesarias para mejorar la eficiencia administrativa. Esta resistencia puede originarse por miedo a lo incierto, desconfianza en nuevas técnicas o la sensación de riesgo a la seguridad laboral. Pachas (2020) estudió el efecto de la resistencia al cambio en la eficacia de la gestión por procesos en el Ministerio del Interior de Perú, concluyendo que dicha resistencia puede retrasar o impedir mejoras significativas en la gestión pública.

#### **3.2.2.5. Estrategias para mejorar la eficiencia administrativa**

La implementación de tecnologías en la administración pública es una estrategia fundamental para optimizar la eficiencia administrativa. La adopción de herramientas digitales permite automatizar procesos, reducir tiempos de respuesta y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la población. Por ejemplo, la digitalización de trámites



administrativos facilita el acceso de los habitantes a los servicios estatales, disminuye la burocracia y promueve la transparencia en la gestión gubernamental. Según la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a 2030, la utilización de tecnologías de información y comunicación es clave para la modernización del Estado peruano.

La capacitación continua del personal es otro pilar esencial para aumentar la eficiencia administrativa en el sector público. Un personal bien capacitado está mejor preparado para enfrentar los desafíos de la gestión pública, adaptarse a cambios tecnológicos y aplicar nuevas metodologías de trabajo. La formación constante en áreas como gestión basada en procesos y la utilización de tecnologías de la información y habilidades blandas contribuye a un desempeño más efectivo y eficiente. El manual para Implementar la Gestión por Procesos en la Administración Pública destaca la importancia de la capacitación para asegurar una adecuada implementación de mejoras en los procesos institucionales.

La simplificación de procesos administrativos es una práctica recomendada para descartar trámites innecesarios, minimizar la burocracia y acelerar la prestación de servicios públicos. La simplificación administrativa busca optimizar los procedimientos, eliminando redundancias y facilitando la interacción entre el Estado y los ciudadanos. La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros del Perú promueve la gestión por procesos y la simplificación administrativa en el sector público buscan optimizar la atención a los ciudadanos.

La gestión por procesos es una metodología que permite a las organizaciones públicas enfocarse en la mejora continua de sus actividades, orientándolas hacia la satisfacción de las necesidades ciudadanas. Este enfoque implica identificar, documentar y optimizar los procesos internos Con el objetivo de alcanzar un incremento en la eficiencia

y efectividad en la administración pública. La aceptación de la gestión por procesos en las instituciones de la administración pública en Perú está respaldada por la Norma Técnica N° 001-2018-PCM/SGP, que da disposiciones técnicas para su adecuada aplicación.

La transparencia y la responsabilidad son componentes básicos para fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones públicas y optimizar la gestión administrativa. La implementación de sistemas para acceder a información clara y adecuada sobre la gestión pública promueve una cultura de integridad. La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a 2030 resalta el valor de la transparencia como componente esencial para lograr una administración pública eficiente y orientada al ciudadano.

### 3.3. Marco conceptual

**Cooperación y apoyo mutuo;** son pilares esenciales del trabajo en equipo, ya que fomentan un entorno de colaboración en el que los integrantes trabajan juntos hacia un objetivo común. Esto implica la disposición de los miembros para contribuir con sus habilidades en beneficio del grupo. El soporte recíproco mejora la cohesión del grupo y supera retos al promover una cultura de solidaridad y respeto, y da un desempeño más eficiente y armonioso.

**Efectividad de la comunicación;** es fundamental para avalar que los mensajes sean claros y precisos con los propósitos del grupo. Una comunicación efectiva permite la adecuada transmisión de ideas, la resolución de problemas y el establecimiento de acuerdos que facilitan la colaboración. Cuando los integrantes de un equipo comparten información de manera oportuna y transparente, se fortalece la confianza mutua y se reducen las posibilidades de malentendidos que puedan afectar el desempeño colectivo.

**Gestión de recursos humanos;** es un elemento clave para la eficiencia administrativa, ya que se enfoca en optimizar las capacidades y desempeño del personal. Esto implica procesos como la selección, capacitación, evaluación y motivación del equipo.



Una gestión adecuada fomenta un entorno laboral productivo y cohesionado, promoviendo la retención de talento y la mejora continua en el cumplimiento de las metas organizacionales.

**Gestión financiera;** es esencial para garantizar el buen uso y transparente de los medios económicos en la administración pública. Implica la planificación, control y monitoreo de los ingresos y gastos, asegurando que los fondos disponibles se asignen de modo estratégico y en concordancia con las prioridades institucionales. Permite maximizar el impacto de las inversiones y evitar desperdicios, contribuyendo a la sostenibilidad y credibilidad.

**Liderazgo compartido;** se basa en la idea de distribuir responsabilidades y roles de liderazgo entre los integrantes del equipo, en lugar de concentrarlos en una sola persona. Este enfoque fomenta la participación de todos los miembros, aprovechando sus fortalezas y perspectivas para la toma de medidas y la resolución de problemas. Un liderazgo compartido facilita la adaptabilidad del equipo ante cambios y desafíos, promoviendo un ambiente inclusivo y equitativo que potencia el desempeño colectivo.

**Procesos administrativos;** constituyen el grupo de tareas sistematizadas que acceden a las organizaciones cumplir sus propósitos de manera ordenada y eficiente. Su diseño, análisis y optimización son fundamentales para evitar redundancias, minimizar errores y reducir tiempos en la ejecución de tareas. Una gestión enfocada en mejorar los procesos administrativos fomenta la productividad, la calidad de los servicios ofrecidos y la satisfacción tanto de los empleados como de los usuarios.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

#### 4.2. Hipótesis específicas

**HE1.** Existe relación positiva y significativa entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**HE2.** Existe relación positiva y significativa entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**HE3.** Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

#### 4.3. Variables

##### Variable 1. Trabajo en equipo

1. Efectividad de la comunicación
2. Cooperación y apoyo mutuo
3. Liderazgo compartido

##### Variable 2. Eficiencia administrativa

1. Gestión de recursos humanos
2. Gestión financiera
3. Procesos administrativos



## 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables del estudio*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
V.1. TRABAJO EN EQUIPO  (Katzenbach y Smith, 1993).	1.1. Efectividad de la comunicación	1.1.1. Transmisión de ideas 1.1.2. Canales de comunicación 1.1.3. Escucha activa	
	1.2. Cooperación y apoyo mutuo	1.2.1. Disponibilidad para ayudar 1.2.2. Resolución de problemas 1.2.3. Asignación equitativa tareas 1.2.4. Fomento de un ambiente solidario.	
	1.3. Liderazgo compartido	1.3.1. Participación rotativa en roles 1.3.2. Motivación a los objetivos 1.3.3. Resolución de conflictos	
	V.2. EFICIENCIA ADMINISTRATIVA  (Drucker, 1993).	2.1. Gestión de recursos humanos	2.1.1. Optimización de personal 2.1.2. Capacitación continua 2.1.3. Evaluación del desempeño
		2.2. Gestión financiera	2.2.1. Control del presupuesto 2.2.2. Uso efectivo de fondos 2.2.3. Reducción de gastos
		2.3. Procesos administrativos	2.3.1. Simplificación de trámites 2.3.2. Herramientas tecnológicas 2.3.3. Errores en los procesos

**Nota.** La tabla muestra los indicadores, dimensiones y sus variables de estudio.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

**El enfoque cuantitativo;** se describe por el uso de datos numéricos para analizar fenómenos, estableciendo relaciones objetivas entre variables. Emplea métodos estadísticos y busca medir, comprobar hipótesis y generalizar resultados a través de procedimientos estructurados y controlados (Hernández et al., 2014).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

**El método deductivo;** consiste en partir de principios generales o teorías ampliamente aceptadas para llegar a conclusiones específicas. Este enfoque permite contrastar hipótesis y verificar la validez de los postulados en contextos concretos (Popper, 2005).

#### 5.3. Tipo de investigación

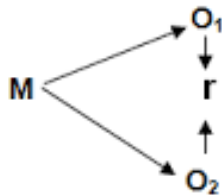
**La investigación básica;** este tipo de investigación es aquella que busca generar conocimientos teóricos y profundizar en la comprensión de fenómenos sin un interés inmediato en su aplicación práctica (Creswell, 2017).

#### 5.4. Nivel de investigación

**El nivel correlacional;** determina la relación o asociación de variables sin intervenir en su entorno. Su objetivo es establecer si existe una conexión significativa entre estas, pero sin asumir causalidad directa (Arias et al., 2020).

### 5.5. Diseño de investigación

**No experimental;** Este diseño se usa para diagnosticar fenómenos en un momento específico del tiempo, sin manipular variables independientes. Permite observar y describir relaciones o condiciones tal como se presentan en el entorno natural (Cenedesi y Vouillat, 2023).



Donde:

M = Muestra de estudio

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1. (Trabajo en equipo)

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2. (Eficiencia administrativa)

r = Correlación entre ambas variables de estudio.

### 5.6. Población y muestra

#### 5.6.1. Población

Se puede definir como el grupo total de sujetos, objetos o eventos que tienen en común características distintivas en el contexto de un estudio determinado. Es de este grupo que se seleccionará una muestra representativa si es necesario (Hernández et al. 2014).

La población se considera a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, según la planilla de trabajadores dicha municipalidad cuenta con **73 trabajadores** bajo los distintos regímenes laborales.

#### 5.6.2. Muestra

Es un subconjunto representativo de la población que se escoge para un estudio. Su tamaño y composición están definidos para garantizar que los resultados puedan ser extrapolados al grupo total con un margen de error (Hernández et al., 2014).

La muestra fue no probabilístico censal. Por lo que se consideró como muestra de la población al 100% de los trabajadores. Lo cual contempla una muestra de 73 colaboradores.

## 5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

### 5.7.1. Técnica

**La encuesta;** Es un método de recopilación de datos que implica la aplicación de preguntas a un grupo de personas. Su finalidad es recopilar datos directos sobre puntos de vista, conductas o rasgos. (Baena, 2017).

### 5.7.2. Instrumento

El cuestionario es un instrumento que contiene preguntas diseñadas para recopilar información específica. Puede aplicarse de manera presencial, en línea o escrita y suele estar compuesto por artículos abiertos o cerrados (Baena, 2017).

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

El alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico que evalúa la consistencia interna de un instrumento de medición. Señala qué tan confiables son los ítems al medir un mismo constructo y suele expresarse en un rango de 0 a 1 (Vara-Horna, 2010).

**Fórmula de cálculo:**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

### 5.8.2. Prueba estadística de confiabilidad

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach*

VARIABLES	Nº de elementos	Casos válidos	Valor Alfa de Cronbach
Trabajo en equipo	10	73	,887
Eficiencia administrativa	9	73	,848

**Nota:** la tabla muestra el grado de confiabilidad del instrumento en ambas variables.



La prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach dada para las variables "Trabajo en equipo" y "Eficiencia administrativa" muestra altos niveles de consistencia interna en el instrumento de medición. Los valores obtenidos 0,887 y 0,848 respectivamente, indican que los ítems relacionados con cada variable son altamente confiables para evaluar el mismo constructo. Según los criterios de interpretación, un Alfa de Cronbach superior a 0,8 se ve una buena confiabilidad.

### 5.8.3. Validez

La validez por juicio de expertos se refiere a la evaluación de un instrumento por profesionales en la materia para garantizar que este mide adecuadamente lo que pretende medir. Este proceso asegura su pertinencia y relevancia en el contexto del estudio.

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Se elaboró un instrumento específico diseñado para la muestra, el cual fue sometido a validación por expertos con grado doctoral, con el objetivo de recopilar información relevante para la investigación. Se solicitó la participación de los trabajadores y se distribuyó la encuesta de forma virtual, empleando herramientas digitales para el recojo de datos. Este instrumento se empleó a la totalidad de la población, compuesta por 73 trabajadores. Los datos recopilados se organizaron inicialmente en una matriz de Excel y después se trasladaron al programa SPSS, donde se realizó el análisis correspondiente para dar las tendencias de interés.

## 5.10. Contrastación de las hipótesis

### 5.10.1. Contrastación de la hipótesis general

#### A. Hipótesis general

(H<sub>0</sub>): No existe relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**(H<sub>1</sub>):** Existe relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

### B. Nivel de significancia

Alfa=0.05.

### C. Prueba de hipótesis

#### Tabla 3

*Prueba de la hipótesis general del estudio*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,680	,039	16,789	,000
N de casos válidos		73			

*Nota.* Se muestra la significación aproximada de la prueba de contrastación de la hipótesis por un error estándar aproximada.

### D. Resultado p-valor

Según la tabla, el p-valor logrado fue  $p=0.000$  lo que es significativamente menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ). Esto indica que se rechaza la hipótesis nula.

### E. Conclusión

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Concluyendo que hay una relación significativa entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave en el año 2024. Este resultado resalta la importancia del trabajo colaborativo como factor clave en la mejora de los procesos administrativos.

## 5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas

### A. Hipótesis específica 1

**(H<sub>0</sub>):** No existe relación positiva y significativa entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**(H<sub>1</sub>):** Existe relación positiva y significativa entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**B. Nivel de significancia**

Alfa=0.05.

**C. Prueba de hipótesis****Tabla 4***Contrastación de la hipótesis específica 1 del estudio*

		Error estándar	T	Significación	
	Valor	asintótico <sup>a</sup>	aproximada <sup>b</sup>	aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,586	,053	10,627	,000
N de casos válidos		73			

*Nota.* Se muestra la significación aproximada de la prueba de contrastación de la hipótesis por un error estándar aproximada.

**D. Resultado p-valor**

Se obtuvo un p-valor  $p = 0,000$ . Este valor es significativamente menor que el valor ( $\alpha=0,05$ ), y proporciona que se rechaza la hipótesis nula.

**E. Conclusión**

Con base, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Esto permite concluir que existe una relación significativa entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa. Los resultados subrayan la importancia de establecer canales de comunicación efectivos para optimizar los procesos administrativos y alcanzar los objetivos organizacionales.

**A. Hipótesis específica 2**

**( $H_0$ ):** No existe relación positiva y significativa entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**( $H_1$ ):** Existe relación positiva y significativa entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**B. Nivel de significancia**

Alfa=0.05.

### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 5***Contrastación de la hipótesis específica 2 del estudio*

		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,686	,041	15,732	,000
N de casos válidos		73			

*Nota.* Se muestra la significación aproximada de la prueba de contrastación de la hipótesis a través de un error estándar aproximada.

### D. Resultado p-valor

Se reportó un p-valor de  $p = 0,000$ . Este valor es inferior al nivel de significancia establecido ( $\alpha=0,05$ ), lo que indica evidencia que rechaza la hipótesis nula.

### E. Conclusión

El resultado, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Permite concluir que existe una relación significativa entre la cooperación, el apoyo mutuo y la eficiencia administrativa. Estos hallazgos destacan el valor de fomentar un entorno colaborativo para optimar la gestión administrativa en la institución evaluada.

### A. Hipótesis específica 3

**( $H_0$ ):** No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

**( $H_1$ ):** Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.

### B. Nivel de significancia

Alfa=0.05.

### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 6**  
*Contrastación de la hipótesis específica 3 del estudio*

		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,538	,055	9,382	,000
N de casos válidos		73			

*Nota.* Se muestra la significación aproximada de la prueba de contrastación de la hipótesis a través de un error estándar aproximada.

#### **D. Resultado p-valor**

Se obtuvo un p-valor de  $p = 0,000$  este valor es significativamente menor al nivel de significancia definido ( $\alpha=0,05$ ), y proporciona evidencia que se rechaza la hipótesis nula.

#### **E. Conclusión**

Como resultado, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Esto permite concluir que hay una relación significativa entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa, destacando la relevancia de este estilo de liderazgo en la optimización de las actividades administrativas y en la mejora del desempeño institucional.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

En este capítulo se muestran los resultados del análisis correlacional realizado para evaluar los objetivos planteados en la tesis. Se incluyen los valores de evaluación obtenidos y sus interpretaciones respectivas, complementados con diagramas de dispersión que visualizan la relación entre las variables. Este enfoque permite analizar en detalle la fuerza y dirección de las correlaciones, proporcionando un soporte gráfico que facilita la comprensión de las dinámicas entre las variables estudiadas.

##### 6.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

**Tabla 7**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la prueba de normalidad*

		Trabajo en equipo	Eficiencia administrativa
N		73	73
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	23,49	23,30
	Desv. Desviación	5,603	5,133
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,110	,093
	Positivo	,110	,085
	Negativo	-,063	-,093
Estadístico de prueba		,110	,093
Sig. asintótica(bilateral)		,028 <sup>c</sup>	,191 <sup>c</sup>

*Nota.* La tabla muestra la distribución normal, si siguen una distribución normal.

En esta prueba, evaluamos si las variables "Trabajo en equipo" y "Eficiencia administrativa" siguen una distribución normal utilizando la significación asintótica (p-valor). Los resultados se interpretan de la siguiente manera:

1. Para la variable **Trabajo en equipo**, el p-valor obtenido es **0.028**, que es menor a 0.05. Señala que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ), concluyendo que los datos **no siguen una distribución normal**.
2. Para la variable **Eficiencia administrativa**, el p-valor es **0.191**, superior a 0.05. En este caso, no rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ), concluyendo que los datos **siguen una distribución normal**.

Estos resultados implican que, para los análisis estadísticos posteriores, será necesario considerar métodos o estadístico no paramétricos para analizar las correlaciones entre las variables de estudio.

### 6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones

**Tabla 8**

*Valoración del grado de correlación*

Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña

*Nota:* se muestra la calificación de los grados de correlación para (Hinkle et al. 2003).

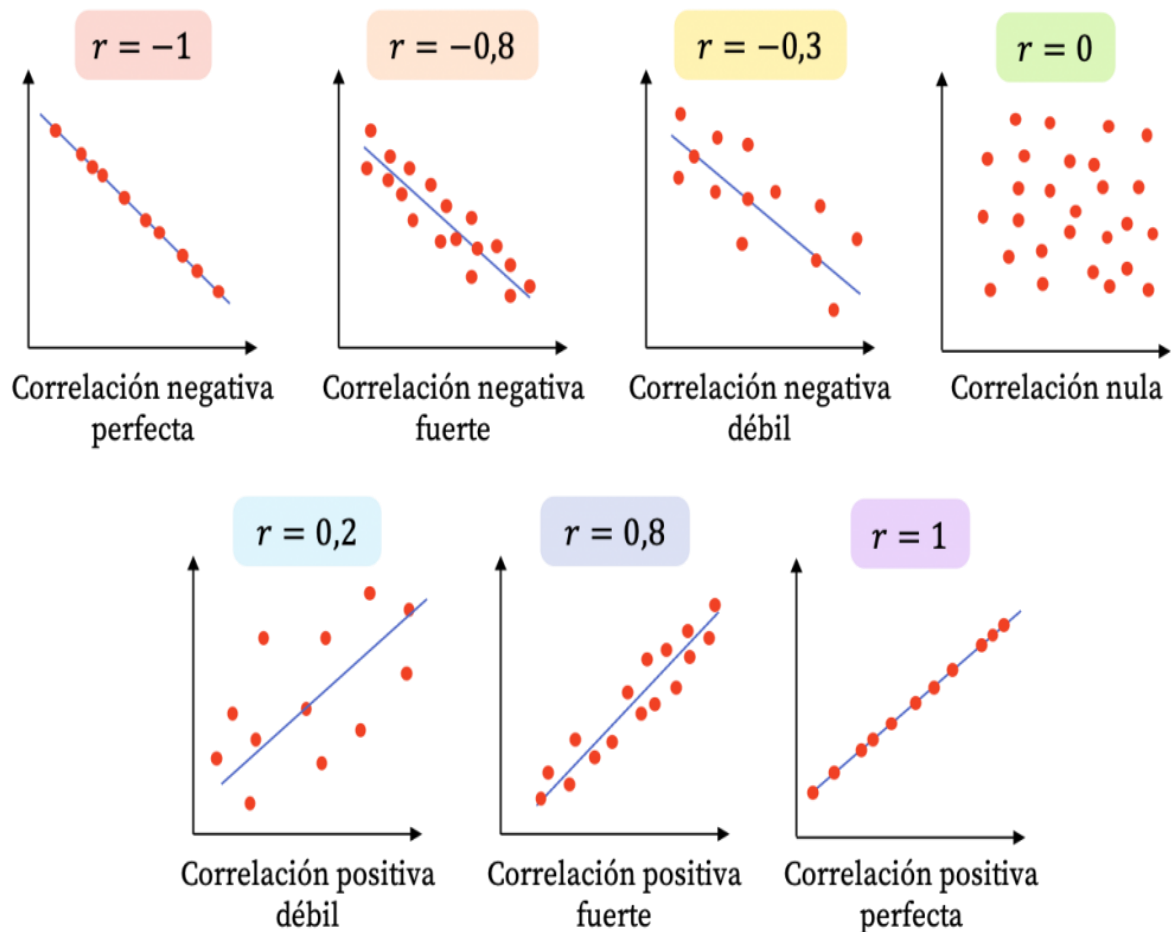
La Tabla 8 se muestra una escala desarrollada por Hinkle et al. (2003), utilizado para interpretar la magnitud y dirección de las correlaciones entre variables, desde muy alta (positiva o negativa) hasta baja. En este estudio, aplicaremos esta escala para analizar las relaciones y determinar si las correlaciones observadas son consistentes con nuestros

objetivos. Este enfoque permitirá obtener una comprensión más detallada de las dinámicas internas del estudio y su alineación con los objetivos dados.

### 6.1.3. Escala de interpretación de los diagramas de dispersión

**Figura 1**

*Interpretación de los diagramas de dispersión*



*Nota.* Muestra las figuras muestran su interpretación según los resultados de las pruebas.

El gráfico de dispersión es una herramienta gráfica que se ve la relación. La distribución de los puntos refleja los patrones que señalan el tipo y la intensidad de dicha relación. Por ejemplo, una alineación ascendente muestra una posición positiva, mientras que una descendente indica una negativa. Una agrupación cercana a una línea recta señala una relación fuerte, en tanto que una dispersión mayor sugiere una relación débil o inexistente.

La figura 1 ilustra estos patrones de conexión entre variables.

## 6.2. Análisis e interpretación de resultados

**Tabla 9**

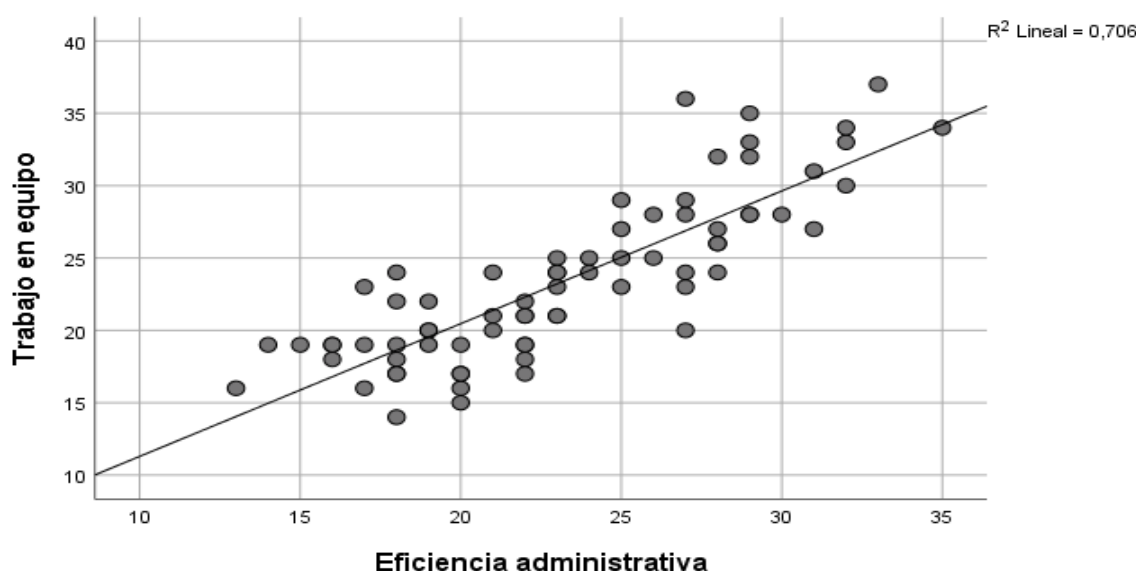
*Prueba Rho de Spearman del objetivo general*

			Trabajo en equipo	Eficiencia administrativa
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
Eficiencia administrativa		Coefficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

*Nota.* La tabla muestra el grado de relación del objetivo estudiado.

**Figura 2**

*Diagrama del objetivo general*



*Nota.* La figura respalda el grado de correlación del objetivo estudiado.

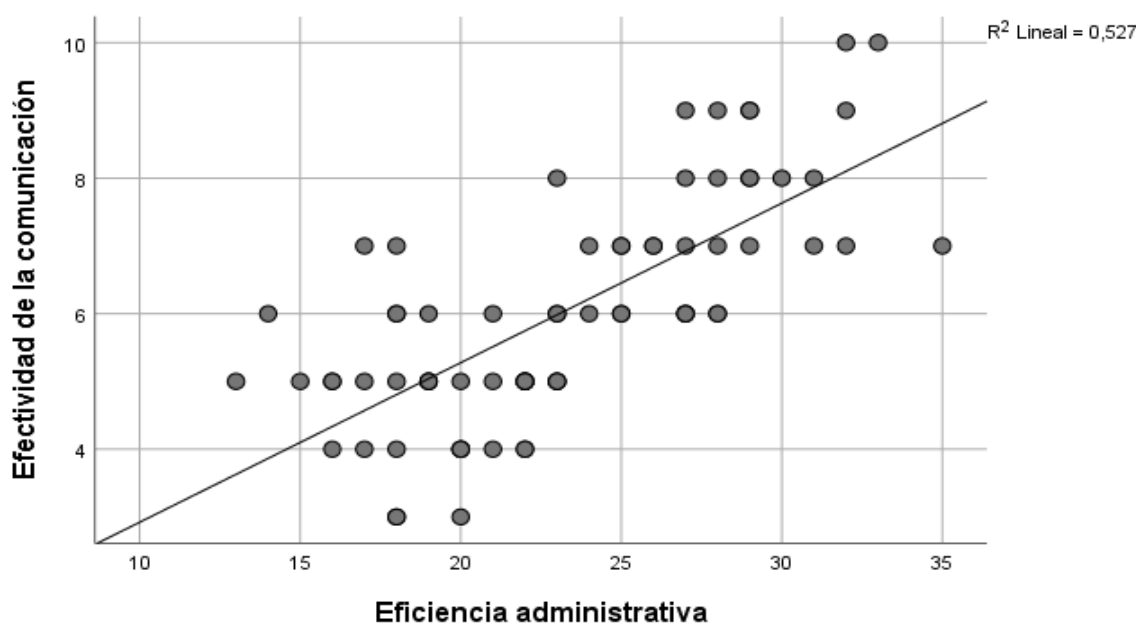
El análisis de la prueba Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,846, lo que da una relación **positiva alta** entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa. Este resultado estadístico se refuerza visualmente mediante el diagrama de dispersión presentado, en el cual se observa una tendencia clara y consistente que respalda esta alta capacidad. Este hallazgo propone que a manera mejora el trabajo en equipo, consecutivamente se incrementa la eficiencia administrativa, destacando la importancia de fomentar el trabajo colaborativo para optimizar los procesos administrativos.

**Tabla 10**  
*Prueba Rho de Spearman del objetivo específico 1*

			Efectividad de la comunicación	Eficiencia administrativa
Rho de Spearman	Efectividad de la comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Eficiencia administrativa	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

*Nota.* La tabla muestra el grado de relación del objetivo estudiado.

**Figura 3**  
*Diagrama del objetivo específico 1*



*Nota.* La figura respalda el grado de correlación del objetivo estudiado.

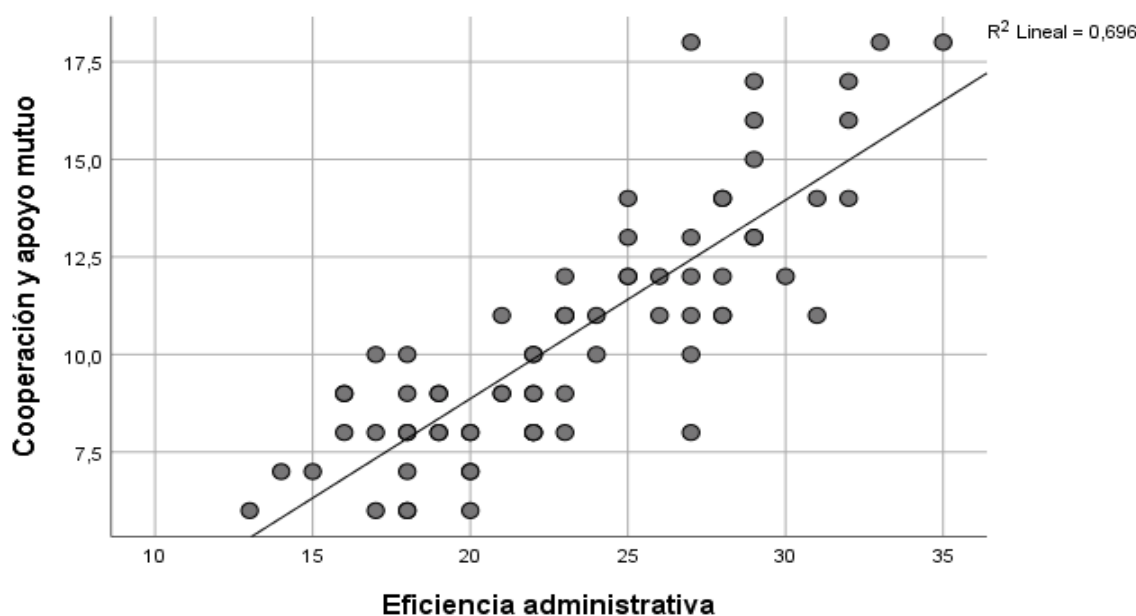
El análisis de la prueba Rho de Spearman para el objetivo específico 1 arroja un coeficiente de correlación de 0,737, lo que da una relación **positiva alta** entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa. Este resultado es preservado por el diagrama de dispersión, donde se observa una tendencia clara que confirme esta asociación. Este hallazgo implica que una mejora en la efectividad de la comunicación contribuye significativamente a una mayor eficiencia administrativa, resaltando la importancia de implementar estrategias de comunicación en el entorno organizacional.

**Tabla 11**  
*Prueba Rho de Spearman del objetivo específico 2*

			Cooperación y apoyo mutuo	Eficiencia administrativa
Rho de Spearman	Cooperación y apoyo mutuo	Coefficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Eficiencia administrativa	Coefficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

*Nota.* La tabla muestra el grado de relación del objetivo estudiado.

**Figura 4**  
*Diagrama del objetivo específico 2*



*Nota.* La figura respalda el grado de correlación del objetivo estudiado.

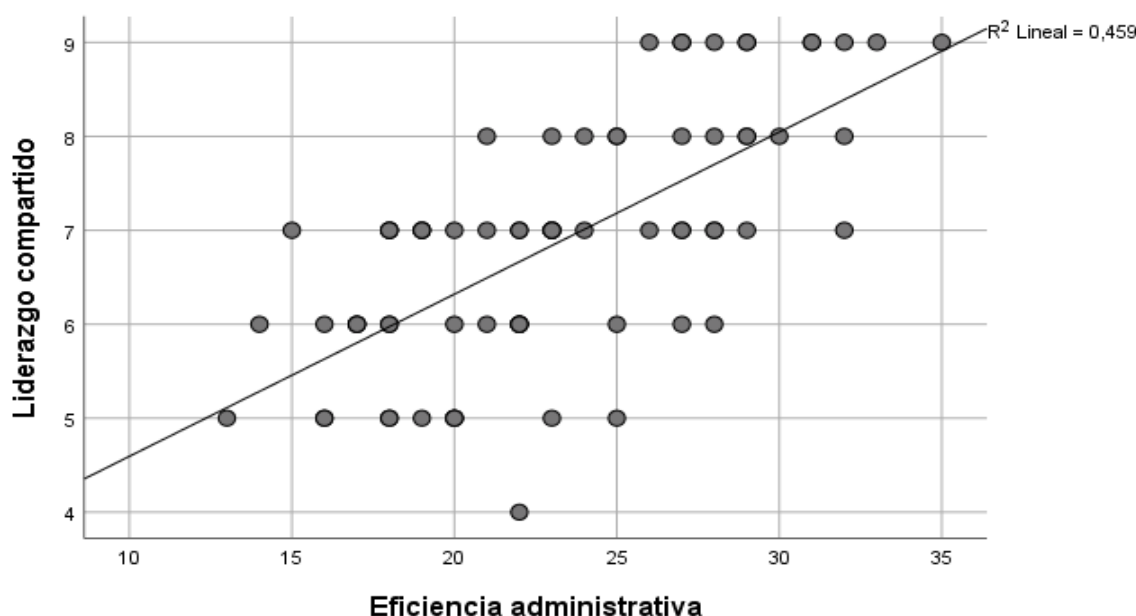
El análisis de la prueba Rho de Spearman para el objetivo específico 2 muestra un coeficiente de correlación de 0,839, indicando una relación **positiva alta** entre la cooperación y el apoyo mutuo y la eficiencia administrativa. Este resultado se respalda visualmente con el diagrama de dispersión, que detalla una tendencia clara que refuerza la fuerte asociación observada. Este resultado significa que un mayor nivel de cooperación y apoyo mutuo está estrechamente relacionado con una mayor eficiencia administrativa, subrayando la relevancia de fomentar la colaboración como un factor clave para el éxito.

**Tabla 12**  
*Prueba Rho de Spearman del objetivo específico 3*

			Liderazgo compartido	Eficiencia administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo compartido	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
Eficiencia administrativa		Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

*Nota.* La tabla muestra el grado de relación del objetivo estudiado.

**Figura 5**  
*Diagrama del objetivo específico 3*



*Nota.* La figura respalda el grado de correlación del objetivo estudiado.

El análisis de la prueba Rho de Spearman para el objetivo específico 3 reporta un coeficiente de correlación de 0,677, lo que da una relación **positiva moderada** entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa. Este resultado se ve respaldado por el diagrama de dispersión, el cual refleja una tendencia consistente que confirma esta relación significativa. Este resultado sugiere que un liderazgo compartido aporta de modo relevante a la mejora de la eficiencia administrativa, resaltando el valor de una gestión basada en la colaboración y el reparto de responsabilidades en la organización.

### 6.3. Discusión de resultados

El hallazgo de una alta presión positiva ( $r = 0.846$ ) entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave resalta la importancia de estas variables en el contexto municipal. En relación con los antecedentes, el estudio de Paredes et al. (2023) apoya estos resultados al identificar que el trabajo en equipo tiene un impacto significativo en la competitividad empresarial en PyMEs ( $R^2 = 0.239$ ,  $p < 0.05$ ). Esto refuerza que, independientemente del ámbito organizacional, la colaboración efectiva dentro de los equipos es un factor crítico para mejorar el desempeño organizacional y alcanzar objetivos estratégicos.

Por otro lado, los resultados de este estudio también son sólidos con los hallazgos de Chacha y Lemos (2023), quienes demostraron que actividades diseñadas para reforzar el trabajo en equipo incrementaron las aptitudes sociales y la cooperación en un grupo infantil. Aunque el enfoque de este antecedente difiere en cuanto a población y contexto, subraya que la colaboración y el trabajo en equipo tienen un impacto transversal en el fortalecimiento de habilidades esenciales que repercuten en la efectividad de los grupos, sean administrativos o educativos.

En cuanto a eficiencia administrativa, el estudio de De Oliveira et al. (2023) proporciona evidencia complementaria al destacar que la optimización de recursos es una clave determinante en la eficiencia, incluso en casos de dificultades como la pandemia de COVID-19. Este hallazgo coincide con la conclusión de que el trabajo en equipo, al fomentar la sinergia y el uso óptimo de recursos humanos y tecnológicos, contribuye significativamente a mejorar la eficiencia administrativa en las organizaciones públicas. Esto enfatiza la importancia de integrar estrategias de colaboración para optimizar los procesos y enfrentar desafíos operativos con mayor efectividad.



El análisis de la relación entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa ( $r = 0.737$ ,  $p = 0.000$ ) muestra una aceleración positiva alta, lo que confirma la importancia de una comunicación eficaz en los procesos administrativos. Este resultado se alinea con los hallazgos de Conejero et al. (2022), quienes evidenciaron que la inteligencia emocional y la comunicación efectiva son predictores clave de habilidades gerenciales y liderazgo auténtico, lo cual sugiere que mejorar la comunicación no solo optimiza la administración, sino que también impacta en el liderazgo y la cohesión organizacional.

Por otro lado, el estudio de Ruiz y Santos (2024) refuerza este hallazgo al señalar que mejorar la comunicación interna y optimizar los recursos tecnológicos en procesos administrativos es esencial para aumentar la eficiencia. En su contexto, el 53% de los encuestados percibió eficiencia moderada o baja debido a deficiencias comunicativas, lo que evidencia que, sin una comunicación efectiva, incluso sistemas organizativos bien estructurados pueden enfrentar dificultades.

Los resultados también se encuentran respaldados en el estudio de Poma (2024), quien destacó una evaluación significativa ( $r = 0,590$ ) entre relaciones interpersonales y clima organizacional. La comunicación efectiva, como componente crítico de las relaciones interpersonales, fomenta un ambiente laboral favorable, mejorando la eficiencia administrativa. Esto demuestra que, en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, el fortalecimiento de la comunicación puede ser una estrategia clave para optimizar la gestión administrativa y generar mejores resultados organizacionales.

La relación positiva alta entre la cooperación y el apoyo mutuo con la eficiencia administrativa ( $r = 0.839$ ,  $p = 0.000$ ) en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave destaca la importancia de estas dimensiones en el desempeño organizacional. Este hallazgo encuentra respaldo en el estudio de Ruiz et al. (2023), quienes concluyeron que la



interacción comunicativa, la confianza y la toma de decisiones colaborativas son esenciales para la cohesión grupal y el éxito en contextos laborales y educativos. La cooperación fomenta la sinergia necesaria para optimizar recursos y superar desafíos organizativos, en línea con los resultados obtenidos en el presente estudio.

Por otro lado, Cáceres y Yangali (2023) refuerzan la relevancia de la cooperación en el entorno laboral al demostrar que los programas diseñados para fortalecer habilidades blandas como la comunicación y la colaboración tienen un impacto significativo en la mejora de la productividad y la eficiencia organizacional. Sus hallazgos evidencian que el apoyo mutuo entre los miembros de un equipo contribuye directamente a la resolución de problemas y a la toma de decisiones, factores que también influyen en la eficiencia administrativa según los resultados.

Los resultados son consistentes con los hallazgos de Vilca (2024), quien describió una presión positiva entre la gestión administrativa y procesos clave como el reclutamiento de personal ( $r = 0.672$ ,  $p = 0.000$ ). La cooperación y el apoyo mutuo pueden ser interpretados como elementos críticos para la gestión efectiva, promoviendo la organización, el control y la dirección dentro de los equipos, y garantizando que los objetivos organizacionales se alcancen de manera eficiente y colaborativa. Esto refuerza la importancia de integrar estas competencias en los procesos administrativos para maximizar el rendimiento institucional.

El análisis sobre la relación entre liderazgo compartido y administrativo ( $r = 0.677$ ,  $p = 0.000$ ) refleja una compensación positiva moderada, sugiriendo que el liderazgo colaborativo puede contribuir significativamente a la mejora organizacional. Los hallazgos son consistentes con los resultados de León (2021), quien encontró que las destrezas gerenciales, como la definición de metas claras y la crítica constructiva, explican un 46% de la variación en la percepción del trabajo en equipo. Esto destaca que el liderazgo



compartido, al distribuir responsabilidades y promover la colaboración, fortalece la cohesión y la efectividad administrativa.

Por otro lado, los resultados también se alinean con las conclusiones de Sánchez y Ñañez (2022), quienes identifican una relación positiva moderada ( $r_s = 0.678$ ) entre el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades sociales, incluyendo el liderazgo. Esto sugiere que las prácticas de liderazgo compartido potencian habilidades clave como la comunicación y la toma de decisiones, mejorando tanto las dinámicas grupales como la eficiencia administrativa, en línea con los hallazgos de este estudio.

El estudio de Verdezoto y Del Pozo (2024) refuerza estos resultados al destacar la importancia de la capacitación directiva y las estrategias adaptadas a contextos locales para superar desafíos administrativos. El liderazgo compartido puede ser una herramienta efectiva para implementar estas estrategias, optimizando la toma de medidas y promoviendo la cooperación de todos los miembros del equipo en la mejora continua de los procesos administrativos, tal como lo demuestra el presente estudio en el contexto de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave.

En conclusión, los resultados obtenidos en este estudio reflejan que tanto el liderazgo compartido, la cooperación y la comunicación efectiva son componentes esenciales para el logro de una mayor eficiencia administrativa en la Municipalidad. Si bien el liderazgo compartido mostró una relación moderada, sus implicaciones son relevantes, alineándose con estudios como el de Belsuzari et al. (2023), quienes enfatizaron la importancia de la comunicación y la asertividad para mejorar las dinámicas grupales, contribuyendo al fortalecimiento de valores y ambientes colaborativos. Este aspecto refuerza la idea de que el liderazgo compartido debe complementarse con estrategias que fomenten la comunicación efectiva para maximizar su impacto.



## CONCLUSIONES

**Primera:** El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024. El análisis de la prueba Rho de Spearman da un coeficiente de correlación de 0,846, e indica una relación positiva alta entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa. La prueba de hipótesis mostró un p-valor de = 0,000 este valor es significativamente menor que el alfa=0,05, y proporciona evidencia estadística para concluir que hay una relación significativa. Este hallazgo propone que a modo mejora el trabajo en equipo, también se incrementa la eficiencia administrativa, destacando la importancia de fomentar el trabajo colaborativo para optimizar los procesos administrativos.

**Segunda:** El objetivo específico 1 fue; establecer el grado de relación entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024. El análisis de la prueba Rho de Spearman para el objetivo específico 1 arroja un coeficiente de correlación de 0,737, señala una relación positiva alta entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa. La prueba de hipótesis dio un p-valor de = 0,000 este valor es significativamente menor que el alfa=0,05, y proporciona evidencia estadística para concluir que hay una relación significativa. Este hallazgo implica que una mejora en la efectividad de la comunicación contribuye significativamente a una mayor eficiencia administrativa, resaltando la importancia de implementar estrategias de comunicación en el entorno organizacional.

**Tercera:** El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024. El análisis de la prueba Rho de Spearman para el objetivo



específico 2 muestra un coeficiente de correlación de 0,839, indicando una relación positiva alta entre la cooperación y el apoyo mutuo y la eficiencia administrativa. La prueba de hipótesis mostró un p-valor de = 0,000 este valor es significativamente menor que el  $\alpha=0,05$ , y proporciona evidencia estadística para concluir que hay una relación significativa. Este resultado significa que un mayor nivel de cooperación y apoyo mutuo está estrechamente relacionado con una mayor eficiencia administrativa, subrayando la relevancia de fomentar la colaboración como un factor clave para el éxito organizacional.

**Cuarta:** El objetivo específico 3 fue; establecer el grado de relación entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024. El análisis de la prueba Rho de Spearman para el objetivo específico 3 reporta un coeficiente de correlación de 0,677, señala una relación positiva moderada entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa. La prueba de hipótesis mostró un p-valor de = 0,000 este valor es significativamente menor que el  $\alpha=0,05$ , y proporciona evidencia estadística para concluir que existe una relación significativa. Este resultado sugiere que un liderazgo compartido aporta de modo relevante a la mejora de la eficiencia administrativa, resaltando el valor de una gestión basada en la colaboración y el reparto de responsabilidades dentro de la organización.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, implementar programas de capacitación y talleres orientados al fortalecimiento del trabajo en equipo entre los empleados municipales. Considerando la alta valoración identificada entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa ( $Rho = 0,846$ ), es crucial promover una cultura organizacional que valore la colaboración y el desempeño conjunto. Se obtiene mediante dinámicas que fomenten la confianza, el respeto mutuo y la resolución de conflictos en equipo, además de crear incentivos que premien la contribución grupal a los objetivos institucionales.

**Segunda:** Se recomienda al jefe de la Oficina de Comunicación de la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, establecer estrategias para mejorar la efectividad de la comunicación interna, dado que esta se relaciona directamente con la eficiencia administrativa ( $Rho = 0,737$ ). Entre las medidas sugeridas se incluyen la implementación de canales de comunicación más dinámicos, como plataformas digitales y reuniones periódicas para avalar una comunicación clara y oportuna. También se sugiere la capacitación del personal en aptitudes de comunicación efectiva y la promoción de una política de puertas abiertas que permita un flujo constante de información y retroalimentación.

**Tercera:** Se sugiere al jefe de la Oficina de la Dirección de Gestión en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, priorizar la formación de un medio laboral que promueva la cooperación y el apoyo mutuo entre los trabajadores municipales, dado el fuerte vínculo identificado con la eficiencia administrativa ( $Rho = 0,839$ ). Para ello, se sugiere la implementación de proyectos colaborativos interdepartamentales, el establecimiento de metas compartidas y la creación de



actividades que fomentan la integración, como jornadas de integración y reconocimiento grupal por logros alcanzados. Estas acciones contribuirán significativamente a una mayor cohesión organizacional y mejores resultados administrativos.

**Cuarta:** Se recomienda al jefe de la Oficina de Planeamiento de la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, fomentar un liderazgo compartido dentro de la municipalidad, considerando que este estilo de gestión presenta una relación positiva con la eficiencia administrativa ( $Rho = 0,677$ ). Para ello, se pueden desarrollar programas de formación en liderazgo distribuido, donde se capacita a los funcionarios en habilidades de delegación, toma de decisiones colaborativas y empoderamiento del personal. Asimismo, es importante establecer mecanismos formales para reconocer las contribuciones individuales y grupales en el logro de los objetivos, promoviendo una cultura de corresponsabilidad en la gestión.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. L., Covinos, M. R., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 237–247. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Arnao, R. (2011). *La eficiencia en la Gestión Pública: El caso de la gestión de inversión pública local en el Perú*
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera). Grupo Editorial Patria.
- Barroso, J. (2007). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. <https://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12%283%29405-422.pdf>
- Belbin, RM (1981). *Equipos de gestión: por qué tienen éxito o fracasan*. Butterworth-Heinemann.
- Belbin, RM (2010). *Roles de equipo en el trabajo*. Routledge.
- Belsuzarri, R. A., Salvatierra, A., & Flores, Z. E. (2023). Habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes del nivel secundaria. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(29), 1490–1501. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.608>
- Bonebright, DA (2010). 40 años de tormentas: una revisión histórica del modelo de Tuckman de desarrollo de grupos pequeños. *Human Resource Development International*, 13(1), 111-120. <https://doi.org/10.1080/13678861003589099>
- Brynjolfsson, E., y McAfee, A. (2014). *La segunda era de las máquinas: trabajo, progreso y prosperidad en una época de tecnologías brillantes*. WW Norton & Company.
- Cáceres, L. M., & Yangali, J. S. (2023). Programa de intervención para mejorar las competencias en liderazgo y trabajo en equipo en estudiantes universitarios. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3694>
- Callapani, N. D. (2024). *Herramientas contables y eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Puno, 2023* [Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2863>
- Cenedesi, M. A., & Vouillat, S. E. (2023). A pesquisa qualitativa no campo das ciencias sociais. *Revista Aurora*, 16(1), 9–24. <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2023.v16.n1.p9-24>



- Chacha, E. M., & Lemos, R. P. (2023). Manualidades infantiles para fortalecer el trabajo en equipo y las habilidades sociales en preescolar. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1394>
- Chávez, PI y Heredia, FD (2024). Modernización de la Gestión Pública en los diferentes niveles de gobierno, una revisión literaria. *Revista Nacional de Administración*.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. Educación McGraw-Hill.
- Coaquira, Y. (2023). *Relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021* [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19487>
- Conejero, J. I., López, I., & Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.21071/psyse.v14i1.14187>
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- De Oliveira, A. R., Chagas, M. J., Leite, A. C., De Alencar, M. R., Gomes, G. G., & Leal, P. H. (2023). Eficiência administrativa dos municípios da região do Cariri Cearense no enfrentamento à pandemia de Covid-19. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 14(5), 6894–6913. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i5.2087>
- Defensoría del Pueblo. (2021). *Informe sobre la calidad de los servicios públicos en el Perú*. Lima, Perú: Defensoría del Pueblo.
- Drucker, PF (2007). *Gestión: tareas, responsabilidades, prácticas*. Harper Business.
- Edmondson, A. (2019). *La organización sin miedo: cómo crear seguridad psicológica en el lugar de trabajo para el aprendizaje, la innovación y el crecimiento*. Wiley.
- Escuela de Negocios y Dirección. (2023). *Planificación Estratégica y Recursos Humanos*. <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/planificacion-estrategica-y-recursos-humanos/>
- García, E. (2017). La ciudad atenciónana y su impacto en la gestión pública. *Revista Científica de Administración Pública*, 11(2), 33-48.



- Goleman, D. (2024). *Un psicólogo descubre el secreto de la motivación en el trabajo*.  
<https://www.huffingtonpost.es/sociedad/un-psicologo-desvela-secreto-motivacion-trabajo.html>
- Gómez González, JA (2016). *Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones públicas*. Universidad Militar Nueva Granada.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14503GomezGonzalezJeferssonAdrian2016.pdf>
- González Pascual, A. (2024). Alberto González Pascual, experto en liderazgo: "Un buen jefe sobreestima a sus trabajadores" . Recuperado de <https://cadenaser.com/nacional/2024/12/17/alberto-gonzalez-pascual-experto-en-liderazgo-un-buen-jefe-sobreestima-a-sus-trabajadores-cadena-ser/>
- Gratton , L., y Erickson, TJ ( 2007 ). *Ocho maneras de crear equipos colaborativos*. Harvard Business Review, 85 (11), 100-109. <https://hbr.org/2007/11/ocho-maneras-de-crear-equipos-colaborativos>
- Hackman, JR (2002). *Liderando equipos: preparando el terreno para grandes resultados* . Harvard Business School Press.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- INEI. (2020). *Encuesta Nacional de Satisfacción Ciudadana*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Johnson, DW, y Johnson, RT (1989). *Cooperación y competencia: teoría e investigación*. Interaction Book Company.
- Kaplan, RS y Norton, DP (2004). *Mapas de estrategia: conversión de activos intangibles en resultados tangibles*. Harvard Business Review Press.
- Katzenbach, J., y Smith, D. (2015). *La sabiduría de los equipos: cómo crear una organización de alto rendimiento*. Harper Business.
- Katzenbach, JR, y Smith, DK (2015). *La sabiduría de los equipos: cómo crear una organización de alto rendimiento*. Harvard Business Review Press.
- Kotler, P. (2012). *Dirección de Marketing*. Pearson Educación.
- Labes-Unizar. (2023). *Gestión Administrativa: Claves para una Operación Eficiente*.  
<https://labes-unizar.es/gestion-administrativa-claves-para-una-operacion-eficiente/>
- Lencioni, P. (2002). *Las cinco disfunciones de un equipo: una fábula sobre liderazgo*. Jossey-Bass.



- León, J. (2021). *Destrezas gerenciales en el trabajo en equipo percibido por los trabajadores administrativos de un Hospital Base III de Puno, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72394>
- Levi, D. (2020). *Dinámica de grupo para equipos* . Sage Publications.
- Madrid, M., & Palomino, H. (2020). La corrupción en la administración pública y su impacto en el desarrollo social. [https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-1682023000100072 &script =sci\\_ arttext](https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-1682023000100072&script=sci_arttext)
- McGourty, J., y De Meuse, KP (2001). *El desarrollador de equipos: un programa de evaluación y desarrollo de habilidades*. John Wiley & Sons.
- Mintzberg, H. (2015). *Gestión de los mitos de la atención sanitaria: superando las barreras entre atención, cura, control y comunidad* . Berrett-Koehler Publishers.
- OCDE. (2022). *Mejora de la eficiencia del sector público* . París, Francia: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Pachas, NV (2020). *Resistencia al cambio, y su influencia en la implementación de la gestión por procesos según los funcionarios del Ministerio del Interior, Lima 2020*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/13303>
- Paredes, D., Cervantes, G., & Cruz, M. (2023). Las habilidades directivas de coaching, comunicación, trabajo en equipo y su relación con la competitividad de las PyMEs de Benito Juárez, Sonora México. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 38. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.522>
- Peredo, L. (2016). *Gestión pública y burocracia: ¿Problema de nunca acabar?* <https://stakeholders.com.pe/informes/gestion-publica-y-burocracia-problema-de-nunca-acabar/>



- Poma, T. M. (2024). *Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Puno-2023* [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano].  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21926>
- Popper, K. (2005). *The logic of scientific discovery*. Routledge.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2018). *Guía para la Implementación de la Gestión por Procesos en la Administración Pública*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2160497/Gu%C3%ADa%20para%20la%20Implementaci%C3%B3n%20por%20Procesos.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a 2030*. <https://www.gob.pe/es/32166-politica-nacional-de-modernizacion-de-gestion-publica-a-2030>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2023). *La Simplificación Administrativa*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5553406/4151950-diptico-simplificacion-administrativa-2023.pdf>
- Quispe et al.; (2019). *Desempeño y eficiencia del sector público peruano: un análisis comparativo*. Semestre Económico.
- Rivas, D. (2023). *El Trabajo En Equipo En Las Organizaciones*.  
<https://psicologiaorganizacional.com.mx/el-trabajo-en-equipo-en-las-organizaciones-segun-autores/>
- Robbins, SP y Coulter, M. (2018). *Gestión*. Pearson. <https://doi.org/10.1080/03634528709378636>



- Ruiz, E. I., Martínez, N. L., & Galindo, R. M. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5).  
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1323>
- Ruiz, G. F., & Santos, J. I. (2024). Eficiencia administrativa y procesos de matriculación en instituciones de educación superior. *Revista Social Fronteriza*, 4(2), e42240.  
[https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(2\)240](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(2)240)
- Sánchez, R. G., & Ñañez, M. V. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4, e265.  
<https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>
- Sequeira, LY y Zambrana, YG (2019). *Relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en las instituciones públicas*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.  
<https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15280/2/15280.pdf>
- Simbio. TC. (2023). *Factores A Considerar En La Planificación Estratégica*.  
<https://simbiotecs.com/blog/proceso-de-planificacion-estrategica/>
- Toro, LY (2014). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Universidad Militar Nueva Granada.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939>
- Tuckman, BW (1965). *Secuencia de desarrollo en grupos pequeños*. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.
- Vara-Horna, A. (2010). *Cómo evaluar la rigurosidad científica de las tesis doctorales*. Universidad San Martín de Porras.
- Verdezoto, E. E., & Del Pozo, C. A. (2024). Análisis bibliométrico de estrategias de Gestión en Hospitales públicos para superar limitaciones y mejorar la eficiencia



Administrativa. *Reincisol.*, 3(6), 4179–4202.

[https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)4179-4202](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)4179-4202)

Vilca, M. (2024). *Gestión administrativa y el proceso de reclutamiento del personal en el servicio de administración tributaria, Puno 2024* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/149385>

West, MA (2003). *Trabajo en equipo eficaz: lecciones prácticas de la investigación organizacional*. BPS Blackwell.



# ANEXOS



### Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Trabajo en equipo y eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024

**Enfoque:** Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicada. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental-transversal **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario virtual

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>HE1. Existe relación positiva y significativa entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.</p> <p>HE2. Existe relación positiva y significativa entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.</p> <p>HE3. Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el grado de relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>OE1. Establecer el grado de relación entre la efectividad de la comunicación y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación entre la cooperación y apoyo mutuo y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación entre el liderazgo compartido y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024.</p>	<p><b>1. TRABAJO EN EQUIPO</b></p> <p>Es un proceso colaborativo mediante el cual los miembros de un grupo con habilidades complementarias trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes de manera eficiente y efectiva (Katzenbach y Smith, 1993).</p> <p><b>2. EFICIENCIA ADMINISTRATIVA</b></p> <p>Se define como el grado en que una organización alcanza sus objetivos utilizando el mínimo de recursos posibles, optimizando tiempo, costos y esfuerzos (Drucker, 1993).</p>	<p>1.1. Efectividad de la comunicación</p> <p>1.2. Cooperación y apoyo mutuo</p> <p>1.3. Liderazgo compartido</p> <p>2.1. Gestión de recursos humanos</p> <p>2.2. Gestión financiera</p> <p>2.3. Procesos administrativos</p>	<p>1.1.1. Transmisión de ideas</p> <p>1.1.2. Canales de comunicación</p> <p>1.1.3. Escucha activa</p> <p>1.2.1. Disponibilidad para ayudar</p> <p>1.2.2. Resolución de problemas</p> <p>1.2.3. Asignación equitativa tareas</p> <p>1.2.4. Fomento de un ambiente solidario.</p> <p>1.3.1. Participación rotativa en roles</p> <p>1.3.2. Motivación a los objetivos</p> <p>1.3.3. Resolución de conflictos</p> <p>2.1.1. Optimización de personal</p> <p>2.1.2. Capacitación continua</p> <p>2.1.3. Evaluación del desempeño</p> <p>2.2.1. Control del presupuesto</p> <p>2.2.2. Uso efectivo de fondos</p> <p>2.2.3. Reducción de gastos</p> <p>2.3.1. Simplificación de trámites</p> <p>2.3.2. Herramientas tecnológicas</p> <p>2.3.3. Errores en los procesos</p>



### Matriz de datos

Trabajo en equipo y eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024																								
Nº	Trabajo en equipo										Eficiencia administrativa									Var 1	Var 2	Dim 1	Dim 2	Dim 3
	Efectividad			Cooperación				Liderazgo			Gest. RR HH			G. Financiera			Procesos Ad.							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19					
1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	4	3	3	1	1	4	3	24	23	8	9	7
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	19	18	6	7	6
3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	1	3	5	3	2	3	3	3	5	26	28	7	12	7
4	4	2	3	5	4	5	4	3	3	3	1	3	3	4	2	3	2	4	5	36	27	9	18	9
5	4	3	2	5	4	5	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	5	4	35	29	9	17	9
6	2	3	3	4	3	3	3	2	4	1	2	3	4	3	2	3	3	5	4	28	29	8	13	7
7	4	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	5	4	33	32	9	16	8
8	3	2	1	3	2	4	2	3	3	2	1	3	4	2	2	1	3	4	3	25	23	6	11	8
9	2	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	19	15	5	7	7
10	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	18	22	4	8	6
11	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	5	4	27	31	7	11	9
12	3	1	2	3	2	3	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	1	5	5	23	27	6	10	7
13	2	3	2	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	34	35	7	18	9
14	1	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	18	16	4	9	5
15	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	18	18	5	6	7
16	2	1	2	4	2	4	2	3	3	1	1	3	4	2	2	3	2	3	3	24	23	5	12	7
17	2	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	23	23	5	11	7
18	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	2	4	3	22	22	5	10	7
19	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	14	18	3	6	5
20	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	4	3	1	1	3	3	3	17	22	5	8	4
21	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	4	2	17	20	4	8	5
22	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	4	3	29	25	7	14	8
23	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	4	3	16	20	4	7	5
24	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	15	20	4	6	5
25	3	2	3	5	3	4	4	2	4	3	2	3	5	4	2	3	2	5	3	33	29	8	16	9
26	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	5	4	3	2	2	5	5	31	31	8	14	9
27	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	17	20	3	7	7
28	3	2	2	2	3	4	1	2	4	2	1	3	3	3	3	2	2	4	3	25	24	7	10	8
29	3	1	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3	4	3	1	2	2	3	2	19	22	5	8	6
30	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	16	13	5	6	5
31	2	3	2	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	5	28	26	7	12	9
32	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	16	17	4	6	6
33	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	28	27	7	13	8
34	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	4	1	1	1	3	4	3	19	20	5	8	6
35	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	4	21	23	5	11	5



36	3	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	2	4	3	3	2	2	3	4	23	25	6	12	5
37	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	1	3	4	4	2	2	3	5	5	28	29	7	13	8
38	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	19	14	6	7	6
39	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	2	21	21	4	9	8
40	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	19	16	5	8	6
41	3	1	3	3	1	4	3	2	3	2	1	3	4	4	2	2	2	4	4	25	26	7	11	7
42	2	2	1	2	1	3	2	3	3	1	1	2	4	3	1	1	1	3	3	20	19	5	8	7
43	4	3	3	5	4	3	5	3	3	1	3	4	5	4	2	3	3	4	4	34	32	10	17	7
44	3	2	2	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27	25	7	12	8
45	1	1	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	4	2	1	1	3	2	2	17	18	3	8	6
46	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	5	3	4	3	2	4	5	30	32	7	14	9
47	2	2	2	4	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	5	5	24	28	6	11	7
48	2	2	2	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	5	4	25	25	6	13	6
49	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	20	21	5	9	6
50	4	3	3	5	4	5	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	5	5	37	33	10	18	9
51	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	19	17	5	8	6
52	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	4	2	20	19	5	8	7
53	2	2	2	3	3	3	2	2	4	1	3	2	4	3	3	2	2	4	4	24	27	6	11	7
54	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	4	1	2	2	3	17	18	4	8	5
55	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	4	2	2	2	2	19	19	5	9	5
56	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	4	2	2	2	3	2	24	21	6	11	7
57	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	4	3	1	2	1	3	4	21	22	5	10	6
58	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	4	21	22	5	9	7
59	3	1	2	4	3	4	3	2	3	1	1	3	5	3	3	2	3	3	5	26	28	6	14	6
60	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	4	1	1	1	2	3	3	22	18	6	9	7
61	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	1	3	4	3	3	2	2	5	4	29	27	8	12	9
62	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	19	16	5	9	5
63	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	23	17	7	10	6
64	4	2	3	4	3	4	3	3	4	2	1	3	5	4	3	1	3	4	4	32	28	9	14	9
65	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	4	3	3	2	3	5	4	20	27	6	8	6
66	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	4	3	21	23	6	8	7
67	3	2	1	3	2	4	2	2	3	2	1	3	4	3	2	2	1	5	3	24	24	6	11	7
68	2	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	4	4	2	3	2	4	4	27	28	8	11	8
69	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	24	18	7	10	7
70	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	3	4	2	1	1	3	4	3	19	22	4	9	6
71	2	2	2	3	1	3	2	3	3	1	1	2	4	2	1	1	2	3	3	22	19	6	9	7
72	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	5	4	2	2	2	5	5	32	29	9	15	8
73	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	1	5	5	28	30	8	12	8

## Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

### I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, facultad de Ciencias Administrativas, escuela profesional de Administración y Marketing, con el objetivo de conocer la relación entre el trabajo en equipo y eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024. Solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

### II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa correcta:

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

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
<b>Dimensión 1: Efectividad de la comunicación</b>						
1	En mi equipo de trabajo, las ideas y objetivos se transmiten de manera clara y comprensible para todos los integrantes.	1	2	3	4	5
2	Los canales de comunicación empleados en la municipalidad facilitan el intercambio oportuno y eficiente de información.	1	2	3	4	5
3	Los miembros del equipo escuchan con atención y respeto las opiniones y aportes de cada integrante.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Cooperación y apoyo mutuo</b>						
4	En mi equipo, los compañeros están dispuestos a ayudar cuando un miembro tiene dificultades en sus tareas.	1	2	3	4	5
5	En nuestro equipo, resolvemos los problemas de manera colaborativa, buscando las mejores soluciones en conjunto.	1	2	3	4	5
6	Las tareas y responsabilidades dentro del equipo se distribuyen de manera justa entre los integrantes.	1	2	3	4	5
7	En la municipalidad, los equipos fomentan un ambiente de apoyo mutuo y compañerismo entre los trabajadores.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Liderazgo compartido</b>						
8	En mi equipo, los roles de liderazgo se comparten o rotan según las necesidades del trabajo.	1	2	3	4	5
9	Los líderes y compañeros motivan al equipo a trabajar juntos hacia el logro de los objetivos planteados.	1	2	3	4	5
10	Los conflictos dentro del equipo se resuelven mediante el diálogo y acuerdos consensuados entre los integrantes.	1	2	3	4	5



<b>VARIABLE 2: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA</b>						
<b>Dimensión 1: Gestión de recursos humanos</b>						
<b>11</b>	El personal en la municipalidad es asignado a las áreas de trabajo según sus competencias y la necesidad del servicio.	1	2	3	4	5
<b>12</b>	En la municipalidad, se promueve la capacitación regular de los trabajadores para mejorar sus habilidades y conocimientos.	1	2	3	4	5
<b>13</b>	Los resultados del desempeño laboral del personal son evaluados de manera objetiva y transparente para fomentar la mejora continua.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Gestión financiera</b>						
<b>14</b>	Se realiza un control efectivo del presupuesto, asegurándose de que los recursos sean utilizados según los planos establecidos.	1	2	3	4	5
<b>15</b>	Los fondos disponibles son utilizados de manera eficiente para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
<b>16</b>	En la municipalidad, se toman medidas para identificar y eliminar los gastos que no aportan valor al trabajo administrativo.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Procesos administrativos</b>						
<b>17</b>	Los trámites administrativos dentro de la municipalidad son simples y evitan pasos innecesarios para ahorrar tiempo y recursos.	1	2	3	4	5
<b>18</b>	La municipalidad emplea herramientas tecnológicas modernas que optimizan los procesos y reducen los tiempos de espera.	1	2	3	4	5
<b>19</b>	En las actividades administrativas, se trabaja para minimizar errores y garantizar la precisión en los procedimientos.	1	2	3	4	5

**“MUCHAS GRACIAS”**



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA  
TÍTULO DE TESIS: Trabajo en equipo y eficiencia administrativa en la  
Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: David Juan Gutiérrez Mayta
- PROFESIÓN : Economista
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 0.76

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: Juliaca 09 de diciembre del 2024

  
 .....  
 Firma del experto  
 DNI N° 02709816  
 N° celular: 950087323



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**  
**TÍTULO DE TESIS: Trabajo en equipo y eficiencia administrativa en la**  
**Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, 2024**

### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Benigno Callata Quispe.....
- PROFESIÓN : Lic. en Administración.....
- CARGO ACTUAL: Docente.....
- 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	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

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

Coeficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \underline{0.84}$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
.....

### IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: Juliaca... 15 de diciembre... del 2024.....

.....  
Firma del experto  
DNI N° 01693080  
N° celular: 951577694.....



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 20/08/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BLANCO HUNGAR ATENCIO ARCATA

Dirección: Jr. Atahualpa Nro 432

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72909664

Teléfono: 901379068 email: atencioarcatab@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 MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Cooperación, efectividad de la comunicación, eficiencia administrativa, liderazgo compartido y trabajo en equipo.

¿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

20/08/2025

Fecha